

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Sagola, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016 para la empresa Sagola, SA. Código convenio número 01002142011993.

ANTECEDENTES

El día 5 de febrero de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 8 de enero de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 25 de febrero de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo de la empresa Sagola, SA
Año 2016**

En Vitoria-Gasteiz, a 8 de enero de 2016

Capítulo I**Artículo 1 - Ámbitos**

El presente convenio regulará, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre la empresa Sagola, SA y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios, por cuenta de la misma, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, así como las de aquéllos que causaren alta en la citada empresa a lo largo de la vigencia del mismo.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Los cargos de dirección y los asimilados a viajante o vendedor/a, así como el personal técnico comercial adscrito a los departamentos de Ventas, estarán sujetos al articulado del presente convenio, excepto en lo que haga referencia a remuneraciones y horarios, que se regirán por los pactos individuales acordados entre los interesados y la empresa.

Artículo 2 - Entrada en vigor y duración

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2016 cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral.

El convenio se considera denunciado automáticamente el 15 de noviembre de 2016, sin necesidad de comunicación formal por las partes firmantes, permaneciendo el convenio colectivo denunciado vigente en todos sus términos hasta alcanzar un nuevo convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3 - Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente convenio en virtud de disposiciones legales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados.

Asimismo el presente convenio deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo establecido con anterioridad entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 4 - Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en este convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la entrada en vigor del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida, no vean reducida su remuneración total como consecuencia de la aplicación de este convenio.

Para todas las cuestiones no contempladas en este convenio, será de aplicación el convenio de eficacia limitada del metal de Álava (2015-2017 y el que en su caso le sustituya), respetándose las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en este convenio.

Artículo 5 - Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 3º y 4º del mismo.

Artículo 6 - Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio y siempre que no contradigan su contenido, se estará a las disposiciones y demás normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, en tanto no queden reguladas por una normativa convencional de ámbito superior al presente convenio, seguirá siendo de aplicación la ordenanza laboral del metal, en la materia correspondiente al régimen disciplinario.

Capítulo II

Artículo 7 - Preaviso del trabajador/a - periodo de prueba

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1, 2, 3 y 4 = 15 días
- Resto de grupos profesionales = 30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas médicas y profesionales que se estimen necesarias.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador/a dicho período a todos los efectos.

El trabajador/a que acceda a un puesto de trabajo mediante el sistema de promoción interna, se verá sometido al período de prueba establecido en los párrafos anteriores. En caso de no superar éste, será reintegrado en un puesto de trabajo de la misma categoría laboral del que proceda.

Capítulo III

Artículo 8 - Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada anual de trabajo efectivo de 1.700 horas.

El personal que trabaje a turnos tendrá el mismo número de días de presencia que el establecido para el personal de jornada ordinaria, sin sobrepasar las 8 horas diarias ni las horas anuales indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, a efecto de dar una mejor respuesta a las exigencias del mercado, un retén formado por 2 personas del departamento de atención a clientes trabajarán en jornada partida con el mismo cómputo de horas diarias que las establecidas para la jornada ordinaria.

La determinación práctica de las horas de comienzo y terminación de las diferentes jornadas, quedarán reflejadas en el calendario laboral anual que se establecerá en el transcurso del mes de enero de cada año, con independencia de que proceda o no negociar un nuevo convenio. En este caso a la firma del nuevo convenio se establecerá el calendario definitivo.

No obstante, un retén formado por 2 personas máximo del departamento de atención a clientes y hasta dos del almacén de expediciones, así como hasta dos de montaje se registrará por calendarios especiales, en los que las vacaciones y los días feriados de diciembre, puedan reflejarse de forma diferente al resto de personal, a fin de dar atención y servicio a los clientes o realizar inventarios de fin de año, si fuere necesario, si bien el horario de trabajo será de 8:00 a 14:00 h. En caso de tener que trabajar en días no laborables para el resto de personal, en atención a tratarse de un servicio de guardia que será computado como de jornada completa existente en el periodo de disfrute.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas anuales por trabajador/a, que serán realizadas cuando sean solicitadas para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido, etc. Para que la solicitud sea de obligado cumplimiento será suficiente y necesario, salvo otro acuerdo de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso de 5 días a los afectados y al comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motiven.

2) La realización de las horas sólo se hará en los días laborables que resulten del calendario de la empresa.

3) Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, dentro de los seis meses siguientes, bien en jornadas completas bien con reducción de jornada diaria, de acuerdo a lo pactado previamente por las partes.

Artículo 9 - Falta de puntualidad y asistencia al trabajo

El tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo, si no se hiciera uso de la aplicación de las sanciones establecidas por la normativa laboral vigente, se recuperará, o en su defecto se descontará a coste hora. Se entenderá por coste hora la retribución anual de los conceptos sueldo base, antigüedad, complemento salarial y complemento personal, dividido entre el número de horas del año.

Artículo 10 - Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, salvo pacto individual diferente, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por el plus de antigüedad, complemento salarial y complemento personal que pudiera corresponderles, así como por el incentivo correspondiente al rendimiento medio de los tres últimos meses, multiplicado por el número de horas promedio mensuales. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones devengadas desde su incorporación a la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 11 - Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales, por las siguientes causas:

1) Fallecimiento de padres-madres, madres- padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanas/os: tres días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

2) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, siempre que la unión esté oficialmente registrada y documentada: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días naturales más de permiso no retribuido.

3) Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijos/os políticos: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia

4) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. La presentación de dicha certificación será imprescindible para retribuir el permiso.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida de igual duración, una vez transcurridos treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea ampliable el permiso.

5) Asistir a consultas médicas de hijos/as disminuidos psicofísicamente: dos días naturales, siempre que implique un desplazamiento fuera de la provincia.

6) Alumbramiento de esposa: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica, el permiso se amplía en tres días naturales más.

7) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres, incluidos los de grado político: un día natural, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

8) Matrimonio del trabajador/a: dieciocho días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan podrá ser ampliado hasta diez días naturales más, que no serán retribuidos. En caso de que la boda se celebre en sábado, domingo o festivo, el cómputo comenzará el primer día de trabajo.

9) Traslado de domicilio: un día natural.

10) Consulta médica particular: 16 horas anuales. Podrán incluirse dentro de ese límite de horas, las ausencias motivadas por el acompañamiento a consultas médicas del cónyuge, hijos/as o padres-madres, así como las horas necesarias para preparación de pruebas médicas (p.ej. colonoscopias), siempre que coincidan en tiempo de trabajo.

Todas ellas deberán ser siempre debidamente justificadas.

Al final de cada año se estudiará junto con el comité de empresa, si ha habido o no un uso abusivo. En este último caso, podrá estudiarse la eliminación de este artículo.

Los permisos contemplados en los apartados 4) y 6) del presente artículo, podrán disfrutarse mientras persista la hospitalización, así como distribuirse en medias jornadas a petición del trabajador/a. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso se ampliare por desplazamiento fuera de la provincia.

Para la aplicación del presente artículo se reconoce a la pareja de hecho, cuya unión esté oficialmente registrada y documentada, será asimilada a la de cónyuge para la determinación de parentesco político, sólo a petición por escrito del interesado, que aportará la documentación oficial justificativa de tal situación, lo que implicará renuncia automática a las anteriores figuras de cónyuge o pareja de hecho que pudiera haber tenido

Artículo 12 - Recuperación o disfrute de horas

Quien tuviere pendiente alguna hora por demoras, permisos o trabajos realizados, deberá pactar con su responsable las fechas para regularizar su situación dentro de los seis meses siguientes a la realización de las mismas, salvo acuerdo previo diferente.

Artículo 13 - Horas extraordinarias

No se efectuarán horas extraordinarias como norma habitual de trabajo.

La compensación de las horas extraordinarias trabajadas, se llevará a cabo, bien disfrutándolas en tiempo libre en una cuantía equivalente, 1h.45 min., bien abonándolas, si se tratare de horas de fuerza mayor, en la cuantía que se fijará en las tablas anexas, a elección del trabajador/a.

Se informará mensualmente al comité de empresa de las horas extraordinarias abonadas.

Artículo 14 - Medidas de fomento del empleo

La representación de la empresa y la de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a erradicar, dentro de lo posible, las situaciones de pluriempleo que puedan producirse.

Artículo 15 - Jubilación / contrato de relevo

En materia de jubilación, se aplicará la legislación vigente, no obstante, queda abierta la posibilidad de pacto entre la empresa y la parte social.

Las partes signatarias del presente convenio y siempre que la normativa aplicable lo permita legalmente, acuerdan mantener la práctica de los contratos de relevo y sustitución, que en todo caso necesitarán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados. Para ello, se estudiarán las solicitudes del personal que quiera acogerse a este sistema, en los términos y condiciones que establezca la normativa en vigor, en todo momento. En cualquier caso, para poder optar a esta modalidad será necesaria una permanencia en la empresa de doce años, si bien la empresa podrá hacerlo extensivo a casos de menor antigüedad.

Para su aplicación, se presentarán las solicitudes en el departamento de relaciones sociales en el período comprendido entre el primero de septiembre y el último de octubre del año anterior al del comienzo del contrato. Las solicitudes correspondientes a las cinco personas con mayor antigüedad en la empresa, en el supuesto de existir acuerdo entre las partes, serán de aplicación automática, y para el resto, la empresa decidirá su concesión o denegación oyendo previamente al comité de empresa.

La distribución de las horas de trabajo del relevado, será pactada entre éste y la empresa.

Los salarios correspondientes al contrato a tiempo parcial del relevado, se actualizarán con lo que se pacte en el convenio en vigor.

Capítulo IV**Artículo 16 - Conceptos retributivos e indemnizatorios**

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se presentan son los siguientes:

- a) Conceptos retributivos
 - Salario base
 - Antigüedad
 - Complemento salarial
 - Complemento personal
 - Incentivos

- Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre
- Plus de turnicidad/ nocturnidad
- Horas extraordinarias

b) Conceptos indemnizatorios

- Plus extrasalarial
- Dietas

Artículo 17 - Contraprestaciones

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento a aportar en su trabajo por parte de los productores afectados.

Para los trabajadores y trabajadoras que tengan establecido un sistema objetivo de control de sus rendimientos personales (grupos de taller) se entenderá por rendimiento exigible la actividad definida como "normal" (o actividad 100 en la escala 100/133). Para el resto de personal (grupos de oficina) se entenderá que su retribución corresponde a la actividad "normal" antes definida incrementada en un 33 por ciento, a excepción de los grupos 2 y 3 cuyo incremento será del 8 y 24 por ciento, respectivamente.

Artículo 18 - Salario base

El salario base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio es el que, para cada grupo profesional y categoría, se especifica en las tablas salariales anexas. En cada caso el grupo profesional se determinará mediante la utilización de la valoración de puestos de trabajo (VPT).

Las tablas salariales del convenio recogerán en los conceptos salario base, complemento salarial y plus extrasalarial, los importes que vinieran determinados por los grupos profesionales establecidos con anterioridad.

Artículo 19 - Plus de antigüedad

Los importes a percibir por este concepto consistirán en quinquenios de una cuantía del 5 por ciento del salario base correspondiente a su grupo profesional y categoría, hasta alcanzar un tope de seis quinquenios.

Artículo 20 - Complemento salarial

Este complemento y sus importes serán los que para cada grupo profesional y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 21 - Complemento personal

Los empleados que vinieran percibiendo importes superiores a los que se especifican en las tablas salariales anexas para su puesto de trabajo o para el consolidado, por situaciones anteriores a la VPT, percibirán dichos importes en concepto de complemento personal.

Artículo 22 - Incentivos

Las percepciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el sistema de incentivos aplicados en esta empresa (PIC), o se compute dicho incentivo con referencia al mismo, serán las que figuran en las tablas de rendimientos y ahorro establecidos en dicho sistema, que figuran en el anexo, que habrán sido actualizadas para compensar la reducción de horas de trabajo acordadas, además del incremento salarial establecido.

Cuando se realicen labores que no tengan establecido un tiempo tipo para el trabajo, se abonará el incentivo de acuerdo con lo que se indica en la normativa de "claves de interrupción" en vigor.

Artículo 23 - Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias por importe de 30 días de salario cada una, que comprenderán los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento salarial, complemento personal e incentivos si hubiere lugar.

El pago de dichas gratificaciones se prorrateará durante los semestres correspondientes, indicándose en un concepto específico en el recibo de la nómina, que incluirá los conceptos anteriores salvo el de incentivos, que se realizará incrementando en un sexto la retribución mensual de dichos incentivos.

Los periodos de baja por enfermedad, maternidad o accidente serán considerados como tiempo trabajado para el percibo de estas gratificaciones.

El personal que ingrese o cese a lo largo de un semestre percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 24 - Pluses de turnicidad y nocturnidad

El personal que trabaje a turnos de jornada completa, en atención a las especiales circunstancias de su horario, percibirá un plus por cada día trabajado a turnos cuyo importe está reflejado en el anexo.

Asimismo, el personal que trabaje de noche en turno de jornada completa, percibirá un plus equivalente al 40 por ciento del salario base asignado a su grupo profesional y categoría.

Artículo 25 - Plus extrasalarial

El plus extrasalarial incluye única y exclusivamente los conceptos indemnizatorios por pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio al centro de trabajo habitual.

Su importe, por hora trabajada será el que figura en las tablas salariales anexas. Dicho plus no se percibirá en las situaciones de baja, vacaciones, ni pagas extraordinarias.

Artículo 26 - Dietas

Los trabajadores y trabajadoras que tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de Vitoria-Gasteiz por necesidades y orden de la empresa, tendrán derecho a percibir dietas por los siguientes importes:

Desayuno = 3 euros Comida = 17 euros Cena = 12 euros

Los importes indicados serán de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 27 - Uso de vehículo particular

El uso del vehículo particular para la comisión de servicios para la empresa será voluntario, salvo pacto individual en contrario.

A partir de la firma del presente convenio se percibirá un importe de 0,32 euros por Km, siendo por cuenta del interesado las multas y sanciones en las que pueda incurrir.

Artículo 28 - Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, tales como cuotas de la Seguridad Social, retenciones por IRPF, o cualquier otro impuesto que pudiese corresponder al trabajador/a, serán por cuenta y cargo de éste, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Artículo 29 - Forma de pago

La empresa pagará el salario mensual en el primer día de trabajo del mes siguiente.

El pago se hará por transferencia a la cuenta de cada persona.

Se considera que el recibo justificativo del pago de los salarios recoge con claridad los diferentes conceptos que lo conforman por lo que es aceptado por ambas partes.

Artículo 30 - Anticipos

Se podrán percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, con un máximo del 60 por ciento mensual. El interesado/a, o sus representantes legales, lo solicitarán por escrito al departamento de RRSS, que transferirá el importe entre los días 20 y 22 del mes en curso.

La percepción de anticipos no se considerará como forma de pago habitual.

Artículo 31 - Incremento salarial

Los salarios a percibir en el año 2016 serán los que figuran en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y categoría, que reflejan un incremento del 0,5 por ciento sobre las vigentes del año anterior.

Capítulo V

Artículo 32 - Formación profesional

Por acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, podrán establecerse planes de formación, siguiendo las directrices que establezcan las autoridades laborales, para mejorar la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras inscritos en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Gobierno Vasco, o similar, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, que no serán retribuidos (salvo los acordados entre la empresa y el comité), para concurrir a exámenes, si bien con un máximo de diez días al año.

Artículo 33 - Disminuidos físicos y psíquicos

Si a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional quedan disminuidas las aptitudes psicofísicas de un empleado, tendrá preferencia para ocupar plazas vacantes adecuadas a su nuevo estado, si bien acreditando tener aptitud para desempeñarlo. La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del afectado.

Artículo 34 - Economato y otros

Se mantendrán los actuales servicios de economato. Si por cualquier razón el economato al que se está suscrito desapareciere, la empresa se compromete a participar en otra entidad similar con la misma aportación que hubiera venido realizando.

En diciembre se obsequiará al personal que esté de alta en la empresa en esa fecha, con una bolsa de Navidad cuyo contenido será establecido por la propia empresa.

Artículo 35 - Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores y trabajadoras, desde su ingreso, de las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. Los de producción directa recibirán dos prendas al año, de invierno y de verano, que se repartirán de la manera acostumbrada hasta la fecha.

En referencia al personal que le sean exigibles gafas de seguridad para su puesto de trabajo, y necesitare que fueran graduadas, la empresa le proporcionará gafas superpuestas homologadas de protección de sus gafas personales. Ahora bien, si el interesado decidiera la compra de unas gafas de seguridad graduadas, siempre que su adquisición se efectuara en un establecimiento y modelo de gafas decididos por la empresa, esta le abonará el 100 por ciento del importe de las gafas.

El correcto uso de las prendas recibidas es obligatorio.

Artículo 36 - Prestación complementaria en caso de IT

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 por ciento los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 130º inclusive.

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de enfermedad o accidente extralaboral, la empresa ampliará a los tres primeros días la cobertura correspondiente a los restantes, solamente cuando se trate de la primera baja del año. Asimismo, si fuere necesaria la hospitalización (mayor de un día) en un centro sanitario, o intervención quirúrgica, con prescripción por parte del médico correspondiente de reposo domiciliario, la empresa complementará hasta el 100 por ciento los conceptos retributivos (ver artículo 16) acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 120º inclusive.

En ningún caso los importes líquidos a percibir por el trabajador/a podrán ser superiores a los que le corresponderían en el caso de estar trabajando en la empresa desarrollando su actividad habitual.

Artículo 37 - Reconocimientos médicos

La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevará a cabo por medio del servicio ajeno contratado.

Artículo 38 - Póliza colectiva de accidentes de trabajo

La empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra los accidentes de trabajo, declarados como tales por el organismo competente, de los empleados, con las siguientes características:

- 1) Cobertura en caso de muerte por accidente laboral.: veintiún mil euros
- 2) Cobertura por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, por accidente laboral.: treinta y seis mil euros

La empresa tendrá un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la firma del presente convenio para actualizar la póliza con los capitales acordados.

Artículo 39 - Fomento del euskera

Cuando sea posible, las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Cuando la empresa reciba información de algún organismo competente sobre los cursos de euskara, lo expondrá en el tablón de anuncios y colaborará con los empleados interesados en la cumplimentación de la documentación pertinente para su inscripción.

Artículo 40 - Movilidad, ascensos y despidos

Para la movilidad funcional en la empresa se estará a lo que la normativa vigente establezca.

A efectos de cubrir cualquier vacante que se produzca que implique un ascenso de grupo profesional, será necesario pasar el examen o las pruebas de aptitud necesarias que permitan determinar la persona más idónea.

En caso de aplicación del artículo 52 C) del Estatuto de los Trabajadores que afecte a más de un empleado en la misma fecha, previamente a la rescisión del contrato de trabajo, la empresa mantendrá un periodo de consultas de tres días laborables con una representación del comité de empresa, un representante por cada central sindical, en donde se informará de las causas motivadoras de la situación y de la posibilidad de evitarla, o paliar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectados, posibilitando la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Durante el periodo de consultas ambas partes negociarán de buena fe con vistas a conseguir un acuerdo, si bien la falta del mismo no será condicionante para la ejecución de la decisión empresarial.

Capítulo VI**Artículo 41 - Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Las asambleas podrán ser convocadas por una mayoría del comité de empresa o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 20 por ciento de la plantilla. El comité de representantes de la misma comunicará su celebración a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, con indicación del orden del día de los temas a tratar así como los motivos para la misma, y el tiempo de duración prevista.

En todos los casos la asamblea estará presidida por el comité de empresa que será responsable de su normal desarrollo.

Las horas dedicadas a la misma no se computarán como horas efectivas de trabajo.

Artículo 42 - Delegados/as y secciones sindicales, funciones y atribuciones del comité de empresa

Las facultades de estos órganos serán las establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y Ley 8/80, de 10 de marzo, así como las demás normas que regulen la materia.

Artículo 43 - Comité de seguridad y salud

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44 - Excedencias por cargo sindical, paternidad-maternidad, y voluntarias

Se estará a lo regulado sobre la materia en las disposiciones en vigor.

Artículo 45 - Comisión paritaria

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio, serán sometidas a la decisión de una comisión mixta que estará compuesta por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas. Esta comisión se encargará de la interpretación y cumplimiento de lo acordado en dicho convenio.

Artículo 46 - Procedimientos para solventar las discrepancias

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Sagola, S A
Anexo 1

Tabla salarial 2016

GRUPO PROFESIONAL	EUROS BRUTOS DÍA		BRUT.H.	IMPORTE BRUTO ANUAL				
	TALLERES	SAL.BASE		C.SALAR.	PLUS EX.	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.
Grupo profesional 1								
Peón/a	25,21	12,2	0,6	10.714,25	5.183,28	1.020,00	16.917,53	
Especialista	25,79	11,62	0,6	10.960,75	4.936,78	1.020,00	16.917,53	
Grupo profesional 2								
Peón	25,21	16,56	0,6	10.714,25	7.037,84	1.020,00	18.772,09	
Especialista	25,79	15,98	0,6	10.960,75	6.791,34	1.020,00	18.772,09	
Grupo profesional 3								
Especialista	25,79	20,34	0,6	10.960,75	8.645,92	1.020,00	20.626,67	
Oficial de 3ª	25,79	20,34	0,6	10.960,75	8.645,92	1.020,00	20.626,67	
Oficial de 2ª	28,14	17,99	0,6	11.959,50	7.647,17	1.020,00	20.626,67	
Oficial de 1ª	30,48	15,65	0,6	12.954,00	6.652,67	1.020,00	20.626,67	
Grupo profesional 4								
Especialista	25,79	24,71	0,6	10.960,75	10.500,49	1.020,00	22.481,24	
Oficial de 3ª	25,79	24,71	0,6	10.960,75	10.500,49	1.020,00	22.481,24	
Oficial de 2ª	28,14	22,36	0,6	11.959,50	9.501,74	1.020,00	22.481,24	
Oficial de 1ª	30,48	20,02	0,6	12.954,00	8.507,24	1.020,00	22.481,24	
Chófer	28,14	22,36	0,6	11.959,50	9.501,74	1.020,00	22.481,24	
Jefe/a de equipo	30,48	20,02	0,6	12.954,00	8.507,24	1.020,00	22.481,24	
Técnico/a org. de 2ª	31,67	19,43	0,6	13.301,40	8.159,84	1.020,00	22.481,24	
Cocinero/a	28,14	22,96	0,6	11.818,80	9.642,44	1.020,00	22.481,24	
Grupo profesional 5								
Especialista	25,79	31,46	0,6	10.960,75	13.371,03	1.020,00	25.351,78	
Oficial de 3ª	25,79	31,46	0,6	10.960,75	13.371,03	1.020,00	25.351,78	
Oficial de 2ª	28,14	29,11	0,6	11.959,50	12.372,28	1.020,00	25.351,78	
Oficial de 1ª	30,48	26,77	0,6	12.954,00	11.377,78	1.020,00	25.351,78	
Jefe/a de Equipo	30,48	26,77	0,6	12.954,00	11.377,78	1.020,00	25.351,78	
Grupo profesional 6								
Oficial de 3ª	25,79	38,21	0,6	10.960,75	16.237,85	1.020,00	28.218,60	
Oficial de 2ª	28,14	35,86	0,6	11.959,50	15.239,10	1.020,00	28.218,60	
Oficial de 1ª	30,48	33,52	0,6	12.954,00	14.244,60	1.020,00	28.218,60	
Jefe/a de Equipo	30,48	33,52	0,6	12.954,00	14.244,60	1.020,00	28.218,60	
Encargado/a	31,67	33,09	0,6	13.301,40	13.897,20	1.020,00	28.218,60	
Grupo profesional 7								
Encargado/a	31,67	39,91	0,6	13.301,40	16.764,02	1.020,00	31.085,42	
Grupo profesional 8								
Encargado/a	31,67	46,74	0,6	13.301,40	19.630,84	1.020,00	33.952,24	
Ingeniero/a Técnico	41,03	37,38	0,6	17.232,60	15.699,64	1.020,00	33.952,24	
Grupo profesional 9								
Ingeniero/a Técnico	41,03	44,21	0,6	17.232,60	18.566,46	1.020,00	36.819,06	

Sagola, S A
Anexo 2

Tabla salarial 2016

GRUPO PROFESIONAL	EUROS BRUTOS DÍA			BRUT.H.	IMPORTE BRUTO ANUAL		
	OFICINAS	SAL.BASE	C.SALAR.		PLUS EX.	SAL.BASE	C.SALAR.
Grupo profesional 1							
Auxiliar ad/técnico	28,14	12,64	0,6	11.818,80	5.310,55	1.020,00	18.149,35
Grupo profesional 2							
Auxiliar ad/técnico	28,14	19,47	0,6	11.818,80	8.177,23	1.020,00	21.016,03
Grupo profesional 3							
Auxiliar ad/técnico	28,14	26,3	0,6	11.818,80	11.043,91	1.020,00	23.882,71
Técnico/a organ. 2ª	31,67	22,77	0,6	13.301,40	9.561,31	1.020,00	23.882,71
Oficial admto. 2ª	30,48	23,96	0,6	12.801,60	10.061,11	1.020,00	23.882,71
Grupo profesional 4							
Auxiliar ad/técnico	28,14	33,12	0,6	11.818,80	13.910,59	1.020,00	26.749,39
Técnico/a organ. 2ª	31,67	29,59	0,6	13.301,40	12.427,99	1.020,00	26.749,39
Oficial admto. 2ª	30,48	30,78	0,6	12.801,60	12.927,79	1.020,00	26.749,39
Delineante de 2ª	28,14	33,12	0,6	11.818,80	13.910,59	1.020,00	26.749,39
Chofer-dirección	28,14	33,12	0,6	11.818,80	13.910,59	1.020,00	26.749,39
Grupo profesional 5							
Auxiliar ad/técnico	28,14	39,95	0,6	11.818,80	16.777,27	1.020,00	29.616,07
Técnico/a organ. 2ª	31,67	36,42	0,6	13.301,40	15.294,67	1.020,00	29.616,07
Técnico/a organ. 1ª	31,67	36,42	0,6	13.301,40	15.294,67	1.020,00	29.616,07
Oficial admto. 2ª	30,48	37,61	0,6	12.801,60	15.794,47	1.020,00	29.616,07
Grupo profesional 6							
Oficial admto. 2ª	30,48	44,43	0,6	12.801,60	18.661,15	1.020,00	32.482,75
Oficial admto. 1ª	31,67	43,24	0,6	13.301,40	18.161,35	1.020,00	32.482,75
Técnico/a organ. 1ª	31,67	43,24	0,6	13.301,40	18.161,35	1.020,00	32.482,75
Grupo profesional 7							
Técnico/a organ. 2ª	31,67	50,07	0,6	13.301,40	21.028,04	1.020,00	35.349,44
Técnico/a organ. 1ª	31,67	50,07	0,6	13.301,40	21.028,04	1.020,00	35.349,44
Jefe/a administratvo.	35,19	46,55	0,6	14.779,80	19.549,64	1.020,00	35.349,44
Grupo profesional 8							
Analista programad.	31,67	56,89	0,6	13.301,40	23.894,71	1.020,00	38.216,11
Delin. proyectista	35,19	53,37	0,6	14.779,80	22.416,31	1.020,00	38.216,11
Grupo profesional 9							
Delin. proyectista	35,19	60,2	0,6	14.779,80	25.282,99	1.020,00	41.082,79
Jefe/a administratvo.	35,19	60,2	0,6	14.779,80	25.282,99	1.020,00	41.082,79
Ingeniero/a Técnico	41,03	54,36	0,6	17.232,60	22.830,19	1.020,00	41.082,79
Delineante de 1ª	31,67	63,72	0,6	13.301,40	26.761,39	1.020,00	41.082,79

Sagola, S. A
Anexo 3

2016

Precio de hora extraordinaria

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	13,19	12,23
2	15,4	13,66
3	17,59	15,09
4	19,79	16,52
5	22,02	18,72
6	24,22	20,93
7	26,42	23,15
8	28,63	25,35
9	30,83	27,56

Precio de día por turnicidad

4,8

Sagola, S A
Anexo 4

Sistema PIC

TABLA PARA LIQUIDACIÓN DE INCENTIVOS 2016					
% AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA	% AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA
1,98	101	0,1179	47,7448	131	1,8969
3,96	102	0,2358	48,8726	132	1,9364
5,94	103	0,3537	50,0004	133	1,9759
7,92	104	0,4716	51,1282	134	2,0154
9,9	105	0,5895	52,256	135	2,0549
11,88	106	0,7074	55,176	136	2,0944
13,86	107	0,8253	58,096	137	2,1339
15,84	108	0,9432	61,016	138	2,1734
17,82	109	1,0611	63,936	139	2,2129
19,8	110	1,179	66,856	140	2,2524
21,78	111	1,2026	69,776	141	2,2919
23,76	112	1,2262	72,696	142	2,3314
25,74	113	1,2498	75,616	143	2,3709
27,72	114	1,2734	78,536	144	2,4104
29,7	115	1,297	81,456	145	2,4499
30,8278	116	1,3206	84,376	146	2,4894
31,9556	117	1,3442	87,296	147	2,5289
33,0834	118	1,3678	90,216	148	2,5684
34,2112	119	1,3914	93,136	149	2,6079
35,339	120	1,415	96,056	150	2,6474
36,4668	121	1,4386	98,976	151	2,6869
37,5946	122	1,4622	101,896	152	2,7264
38,7224	123	1,4858	104,816	153	2,7659
39,8502	124	1,5094	107,736	154	2,8054
40,978	125	1,6599	110,656	155	2,8449
42,1058	126	1,6994	113,576	156	2,8844
43,2336	127	1,7389	116,496	157	2,9239
44,3614	128	1,7784	119,416	158	2,9634
45,4892	129	1,8179	122,336	159	3,0029
46,617	130	1,8574	125,256	160	3,0424

Calendario laboral																							
Enero							Febrero							Marzo									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6			
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13			
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20			
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27			
25	26	27	28	29	30	31	29	28	29	30	31												
19 días	x	8	h	152	h	21 días	x	8	h	168	h	18 días	x	8	h	144	h						
0 días	x	7	h	0	h	0 días	x	7	h	0	h	2 días	x	7	h	14	h						
19 días				152	h	21 días				168	h	20 días				158	h						
Abril							Mayo							Junio									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2	3							1			1	2	3	4	5			
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12			
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19			
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26			
25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30							
							30	31															
12 días	x	8	h	96	h	18 días	x	8	h	144	h	18 días	x	8	h	144	h						
4 días	x	7	h	28	h	4 días	x	7	h	28	h	4 días	x	7	h	28	h						
16 días				124	h	22 días				172	h	22 días				172	h						
Julio							Agosto							Septiembre									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4			
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11			
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18			
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25			
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31	26	27	28	29	30									
15 días	x	8	h	120	h	3 días	x	8	h	24	h	17 días	x	8	h	136	h						
5 días	x	7	h	35	h	0 días	x	7	h	0	h	5 días	x	7	h	35	h						
20 días				155	h	3 días				24	h	22 días				171	h						
Octubre							Noviembre							Diciembre									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
					1	2		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4			
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11			
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18			
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25			
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	26	27	28	29	30	31								
31																							
14 días	x	8	h	112	h	21 días	x	8	h	168	h	12 días	x	8	h	96	h						
4 días	x	7	h	28	h	0 días	x	7	h	0	h	0 días	x	7	h	0	h						
18 días				140	h	21 días				168	h	12 días				96	h						
Total			216	días									Total			1.700	horas						

Jornada de 7 a 15

Jornada de 7 a 14

Días de servicio comercial

Sábado, domingo o festivo

Puente

Personal mínimo: Comercial nacional: 1
Comercial exportación: 1

Vacaciones

San Prudencio / Navidad

Montaje: 1
Almacén: 3