

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Saunier Duval Clima, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Saunier Duval Clima, SA. Código convenio número 01100251012015.

Antecedentes

El día 19 de diciembre de 2018 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 17 de diciembre de 2018.

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 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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, 21 de enero de 2019

*La Secretaria General de la Delegación Territorial de Álava, en Sustitución del Delegado,
Según art. 15.2 del Decreto 84/2017 (BOPV 76 de 21 de Abril de 2017)*
CRISTINA VEGAS EGAÑA

**Convenio de empresa para Saunier Duval Clima SA
Centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente convenio de empresa se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por la representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio se aplicará a todos los empleados y empleadas de Saunier Duval Clima SA (Saunier Duval Clima) que desarrollen su trabajo con carácter habitual en el centro de trabajo de Mendigorritxu 52, Polígono Industrial de Júndiz, Vitoria-Gasteiz.

El presente convenio, no se extenderá a los/las trabajadores/as de Saunier Duval Clima contratados/as en otros centros de trabajo.

Queda excluido del ámbito económico, todo el personal cuya categoría profesional no esté recogida en la tabla de salarios del convenio publicada en la empresa. En adelante denominaremos "personal de convenio" para referirnos aquellos empleados/as a quienes les afecta el ámbito económico del convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

El convenio tendrá una vigencia inicial de 4 años, esto es desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022, ambos inclusive, entendiéndose automáticamente denunciado con fecha 1 de diciembre de 2022.

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente convenio, su contenido se mantendrá en vigor en régimen de ultra-actividad mientras se desarrollen, en su caso, las negociaciones para su renovación, con el límite máximo de 1 año desde la finalización de su vigencia inicial (esto es, hasta el 31 de diciembre de 2023).

La empresa no podrá modificar unilateralmente o inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio durante su vigencia inicial, salvo acuerdo con la representación legal de los/las trabajadores/as o, en caso de no alcanzarse acuerdo, mediante la resolución de la discrepancia siguiendo el procedimiento previsto en el último párrafo del artículo 35.

Artículo 4. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

En todas aquellas materias no previstas en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava vigente en cada momento.

Artículo 5. Acuerdos complementarios

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1, si durante la vigencia de este convenio ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de concreción y / o desarrollo, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente convenio.

Todas las modificaciones que se propongan sobre futuros acuerdos, deberán ser acordadas por la Dirección y la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 6. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto, y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones más beneficiosas serán compensables y absorbibles con cualquier condición o mejora -de cualquier índole - que resulte de aplicación en virtud del presente convenio colectivo o de cualquier otro título jurídico, cualquiera que sea su origen y/o naturaleza.

Asimismo, las condiciones laborales recogidas en el presente convenio colectivo se compensarán y absorberán con cualesquiera otras que resulten aplicables al centro de trabajo con carácter obligatorio por cualquier disposición normativa y/o convencional, cualquiera que sea su origen y/o naturaleza.

Artículo 7. Salario

Se adjuntan tablas salariales.

El salario y/o las remuneraciones económicas de cualquier naturaleza aplicables por todos los conceptos son las siguientes:

- Salario fijo de tablas.
- Plus de antigüedad.
- Retribución por no absentismo.

El salario bruto fijo anual fijado en las tablas será abonado en 14 pagas, 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se abonan en junio y diciembre, y se devengan respectivamente por semestres naturales en proporción al tiempo trabajado. En las pagas extraordinarias se incluirá un importe del salario fijo de tablas idéntico a una mensualidad ordinaria y el plus de antigüedad.

La estructura de la nómina se adecuará a lo previsto en este convenio colectivo 2019-2022. El presente convenio colectivo sustituye a todos los efectos, al convenio colectivo del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz de Saunier Duval Clima para los años 2015-2017.

7.1 Incremento salarial

La revisión salarial para el personal cuyas condiciones económicas están ligadas a este convenio (personal dentro de convenio), será la que se regula a continuación.

Se aplicará una subida salarial sobre el salario fijo incluido en la tabla salarial para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 de:

IPC de la CAPV del año anterior + 1 por ciento.

Si el IPC de la CAPV fuese negativo, se garantiza el 0,50 por ciento de incremento.

7.2 Salario fijo de tablas

Concepto de salario fijo que se adjunta en las tablas. Los trabajadores podrán optar por cobrar en especie hasta un máximo del 20 por ciento del salario fijo previsto en tablas a su opción como retribución flexible conforme al sistema vigente en la empresa en cada momento.

7.3 Retribución por no absentismo

Además para el personal cuyas condiciones económicas están ligadas a este convenio (personal dentro de convenio), habrá una retribución de carácter no consolidable de un 1,25 por ciento sobre el salario fijo de las tablas salariales del año anterior, vinculado al por ciento absentismo individual y personal para cada uno de los años en los que este convenio va a estar vigente. Se adjunta tabla explicativa de esta retribución no consolidable.

DURACIÓN BAJA		
Primera baja *	Hasta 6 días (48 horas)	1,25 por ciento
Hasta 3 días**	24 horas	0,95 por ciento
Hasta 5 días	40 horas	0,65 por ciento
Hasta 7 días	56 horas	0,35 por ciento
Más de 7 días	> de 56 horas	0

La primera baja se utiliza de colchón y aunque solo sea de un día se pasa al 2º tramo.

• **Se van acumulando los días hasta cumplir los tres.

Las bajas durante la gestación o embarazo de las trabajadoras, y las bajas de larga duración (aquellas que superen los 30 días continuados) no computan como ausencia en el cálculo de la retribución por no absentismo.

La retribución por absentismo se abonará en la nómina del mes de marzo del año siguiente al que se refiera. Si por algún motivo no fuera posible cumplir los plazos se informará al comité de empresa.

7.4 Plus de antigüedad

El plus de antigüedad ascenderá a un 5 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) estatal vigente en cada momento por quinquenio cumplido.

7.5 Tope de tablas

Aquellos/as empleados/as del convenio cuyo salario teórico, excluyendo la antigüedad supere los 35.000 euros brutos/año, considerando para alcanzar el importe indicado la suma de salario fijo de tablas (apartado 7.2) la retribución por no absentismo máxima (apartado 7.3) y la retribución voluntaria por diferencia de categoría de los trabajadores que tengan derecho personal a su percepción, quedarán automáticamente fuera del ámbito económico/salarial recogido en el convenio, independientemente de su categoría laboral. En este caso la retribución por no absentismo del año en curso que tuvieran pasará a formar parte del salario fijo bruto anual.

7.6 Aplicación de la subida salarial

La subida por la revisión salarial anual se aplicará en la nómina de marzo, si bien con fecha de efectos desde 1 de enero del año en curso del que se trate, y abonando junto con la mensualidad del mes de marzo los atrasos que procedan desde el inicio del año.

Artículo 8. Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre las dos partes cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Así mismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán acudir al procedimiento de conciliación previsto en el PRECO o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras. Las partes no se someterán a mediación o arbitraje si no es de común acuerdo entre las mismas.

Artículo 9. Normas supletorias

En todas las materias no previstas en el presente convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento, y al convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava vigente en cada momento.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 10. Contratación

La incorporación de empleados y empleadas se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes, siendo la contratación indefinida y estable el referente de la política de contratación de la empresa.

El comité será informado sobre las vacantes y procesos abiertos de selección de los puestos de carácter fijo de Saunier Duval Clima en Vitoria-Gasteiz. Asimismo se comunicarán, por la vía vigente en cada momento, dichos procesos abiertos a la plantilla del centro de trabajo de Vitoria para que puedan, si lo estiman oportuno, presentar su candidatura, la cual será tenida en cuenta junto con el resto de candidaturas externas recibidas, para la cobertura de los mismos.

En igualdad de condiciones se primará la promoción interna frente a la contratación externa.

No obstante en el caso de los puestos de Dirección de las distintas áreas, la empresa se reserva el derecho de hacer público o no dicho proceso, sin quedar obligada a abrir un proceso de promoción interna. En este caso, el comité de empresa será informado previo al alta en la empresa de la nueva incorporación.

Artículo 11. Preaviso de finalización de contrato

Los empleados o empleadas que deseen cesar voluntariamente en la empresa tendrán obligación de notificarlo a ésta respetando un plazo de preaviso no inferior a los 30 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de falta de preaviso.

La empresa pondrá a disposición del/de la trabajador/a que quiera pedir el cese los documentos de liquidación de haberes por duplicado de los que, una vez firmados por las dos partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del/de la trabajador/a. Si la empresa no pusiese a disposición del/de la trabajador/a los citados documentos, no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Asimismo, la empresa, salvo en los casos de despido disciplinario, notificará al empleado o empleada la terminación de su contrato con 30 días naturales de antelación. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación obligará a la empresa a abonar en la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de falta de preaviso.

Artículo 12. Excedencia voluntaria

El/la trabajador/a puede disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, por cualquier causa, siempre que el/la trabajador/a tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y que hayan transcurrido más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo u otro similar de la misma categoría.

No se puede pedir la excedencia voluntaria para trabajar en una empresa competidora de Saunier Duval Clima en un puesto de contenido similar, y se deberá notificar con un preaviso de 30 días naturales.

Artículo 13. Expediente de regulación de empleo

La empresa notificará al comité de empresa la formulación unilateral de Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión o extinción de contratos, en los plazos y condiciones previstos en la normativa aplicable en cada momento (actualmente el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

Artículo 14. Servicios externos**14.1 Empresas de trabajo temporal.**

Con el fin de promover el empleo estable, la empresa se compromete a no superar las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal en un 12,5 por ciento de media anual sobre el total de la plantilla del centro de trabajo en Vitoria.

Se establece un tiempo máximo de 6 meses de permanencia en Saunier Duval Clima de una misma persona contratada a través de una ETT.

Además, ningún puesto podrá ser ocupado por personal contratado a través de una ETT durante más de un año consecutivo, después de ese periodo y siempre que siga existiendo ese puesto, será ocupado por personal contratado por la empresa. Dicha limitación no será aplicable a los trabajos de almacén.

14.2 Becas.

La empresa dentro de su poder de dirección y organización podrá gestionar acuerdos de colaboración con universidades y centros formativos, a fin de facilitar experiencia práctica a jóvenes que estén estudiando o que acaben de finalizar sus estudios. Para ello, la empresa formalizará el correspondiente acuerdo, asegurándose de que se cumple la normativa vigente en materia de seguridad social.

14.3 Contratos de prestación de servicios.

La empresa dentro de su poder de dirección y organización podrá subcontratar empresas terceras para la prestación de determinados obras y/o servicios, con personal externo ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

Artículo 15. Contratos de prácticas

La retribución de los/as trabajadores/as contratados/as en prácticas en virtud de un contrato de prácticas regulado por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, será del 60 por ciento durante el primer año y del 75 por ciento durante el segundo año de su categoría correspondiente.

No obstante, la empresa se compromete a que dicho salario nunca sea inferior al 100 por ciento del salario del Peón.

Capítulo III. Tiempo de trabajo**Artículo 16. Jornada laboral anual**

Se establece una jornada anual con carácter general de 1690 horas para los años 2019, 2020, 2021 y 2022. Esta jornada nunca tendrá un número superior de horas, de las que marque el convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava vigente en cada momento para cada año.

El tiempo destinado al bocadillo, establecido en 15 minutos diarios, será considerado como jornada efectiva de trabajo. Cualquier otro descanso acordado entre los trabajadores, adicional al del bocadillo, por ejemplo: para fumar, será considerado fuera de jornada laboral, esto es, no computando como tiempo de trabajo efectivo y habiéndose de fichar la ausencia en el reloj destinado al efecto.

Artículo 17. Nuevos regímenes horarios turnos

La instauración en la empresa de cualquier modelo de turnos o régimen horario será objeto de negociación y consulta entre la Representación de los trabajadores y la empresa.

Artículo 18. Calendario y horario

El calendario se realizará previa negociación y consulta entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as.

Los horarios se adaptarán al nivel del servicio requerido por la actividad. El detalle de los calendarios, se recogerá en un anexo anual, donde queden especificados todos los calendarios laborales del centro de trabajo de Saunier Duval Clima en Vitoria-Gasteiz.

Será puente aquel día precedido o seguido de Festivo, estando indicado como tal en el calendario anual. Si alguien trabajara durante un puente para atender el nivel de servicio demandado por la empresa se compensará con 2 días libres por 1 trabajado.

Será guardia aquel día indicado como tal en el calendario anual, (no estando este día precedido o seguido de un festivo), cuando siendo festivo para el conjunto de los trabajadores de Vitoria-Gasteiz, algún área/departamento tenga que trabajar para atender el nivel de servicio demandado por la empresa. La compensación de las guardias será de 1 día libre por 1 día trabajado.

El día de Olárizu la jornada diaria de trabajo será de 6 horas.

La jornada de trabajo de los días previos a festivo (último día laborable de la semana, siendo el viernes festivo o puente) será de 7 horas. Distribuidas en jornada partida en el calendario de Almacén y Oficina de Repuestos y en jornada intensiva en el calendario de oficinas (Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas de Trading).

En el calendario de oficinas (Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas de Trading) será jornada intensiva, 7 horas de forma continua, desde el 01 de julio hasta el 07 de septiembre.

El personal adscrito al calendario de oficinas (Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas de Trading) tendrá la posibilidad de acogerse a un horario flexible, con entrada a partir de las 07:30 horas, con una parada mínima de 30 minutos para comer, siendo la primera hora de salida las 16:30 horas.

A fin de favorecer la organización individual de las cargas de trabajo y poder compensar las horas de exceso-defecto, se acuerda que la flexibilidad tenga un carácter cuatrimestral esto es que la compensación de horas se realice cada cuatro meses. Será el/la trabajador/a el/la responsable de asegurar un cómputo de horas igual a cero a la finalización del cuatrimestre. En caso de producirse a la finalización del cuatrimestre horas de exceso, éstas no serán compensadas de forma alguna. Ahora bien, si resultara un cómputo negativo, esas horas se deducirán de la nómina del mes siguiente.

Igualmente se generaran bolsas de horas vinculadas con el trabajo realizado en días de guardias y puentes, estas bolsas serán de cómputo anual, pudiendo incluso disfrutarse de forma anticipada para una mejor conciliación de los tiempos de descanso. Será el/la trabajador/a el/la responsable de asegurar un cómputo de horas igual a cero al cierre del ejercicio. En caso de producirse a la finalización del año horas de exceso, éstas no serán compensadas de forma alguna. Ahora bien, si resultara un cómputo negativo, esas horas se descontarán de la nómina del mes siguiente, salvo excepciones producidas durante las guardias/puentes del último mes del año, en cuyo caso la empresa, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, planteará soluciones alternativas.

Artículo 19. Vacaciones

Toda la plantilla de Saunier Duval Clima en Vitoria-Gasteiz, tanto el personal de convenio como el de fuera de convenio, disfrutará de 26 días laborales de vacaciones al año, (en los que ya están incluidos los días de libre disposición que recoge el convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava). Estas vacaciones se podrán disfrutar como máximo hasta el 31 de mayo del año siguiente. Los días de vacaciones no disfrutados a esa fecha se perderán.

Cuando llegada la fecha del 31 de mayo las vacaciones de una persona en situación de baja por maternidad, paternidad, e incapacidad temporal no se hubieran disfrutado, dichos días de vacaciones, no se pierden, sino que se trasladan íntegros al siguiente periodo/ejercicio debiendo ser disfrutados inmediatamente después de su reincorporación tras dichos periodos de baja.

El periodo de disfrute general de vacaciones se establecerá en los calendarios, disfrutándose necesariamente un mínimo de 16 días entre el 01 de julio y el 07 de septiembre para oficinas (Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas de Trading), siempre y cuando no se perjudique el desarrollo normal de la actividad, como puede ser el caso de oficinas de repuestos y almacén donde la jornada intensiva y el disfrute de las vacaciones se realizará conforme a lo pactado en el calendario anual.

La empresa no podrán rechazar más de una vez al año la solicitud de vacaciones del/la mismo/a trabajador/a, debiendo quedar establecido, en el momento que se deniegan, cuál será el periodo de disfrute de esos días de vacaciones. La empresa dispondrá de 15 días naturales como máximo para aceptar o rechazar las solicitudes de vacaciones de los/las trabajadores/as. Si pasado dicho plazo no hubiera respuesta por parte de la empresa, dichas vacaciones quedarán aprobadas automáticamente.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las partes suscribientes del presente convenio colectivo reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo existentes, por lo que coinciden en la necesidad de suprimir las horas extraordinarias en la empresa. Por ello, solo se podrá ampliar la jornada ordinaria, hasta los límites legales establecidos, en los siguientes casos:

– En situaciones de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

– Cuando, por razones que la empresa no haya podido prever, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos, la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado o empleada.

La compensación de las horas extraordinarias se producirá obligatoriamente en tiempo de descanso con una relación de 1 a 2, a disfrutar en los tres meses siguientes desde el momento en que se realicen las horas extraordinarias, lo que se formalizará en un documento escrito firmado por las partes.

Artículo 21. Disfrute de días de libre disposición

Los días de libre disposición recogidos en el convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava, están ya sumados a los días de vacaciones que puede disponer el conjunto de la plantilla de Saunier Duval Clima en el centro de trabajo de Vitoria, por lo que no aplica en adelante la solicitud de días de libre de disposición recogidos en el convenio para la Industria Siderometalúrgica de Álava o el que resulte aplicable en cada momento.

Artículo 22. Uso del vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,35 euros/Km.

La empresa en su centro de trabajo de Saunier Duval Clima en Vitoria-Gasteiz pone a disposición del personal un vehículo de empresa para utilizar en caso que el desempeño de su puesto de trabajo lo requiriese. Este vehículo se facilitará previa reserva a fin de asegurar una gestión adecuada de su utilización por la plantilla.

Artículo 23. Ropa de trabajo

La empresa facilitará la ropa de trabajo que sea necesaria al personal del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz de Saunier Duval Clima que desarrolle trabajos cuyas características específicas lo requieran.

Cuando se considere que ya no se reúnen las condiciones para seguir utilizando dicha ropa en el puesto de trabajo, o bien, cuando el/la trabajador/a cause baja en la empresa por cualquier causa, incluyendo la situación de excedencia así como cualquier otro supuesto de suspensión del contrato de trabajo, y a fin de evitar que el nombre y/o la imagen de la empresa quede descontrolada fuera del entorno de trabajo, todas las prendas en las que aparezca el logo y/o el nombre de la misma han de depositarse en los espacios destinados al efecto.

Capítulo IV. Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 24. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa se regulará por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las modificaciones de puesto de trabajo en la Compañía, que supongan modificación de funciones, serán comunicadas por la Dirección de la empresa a los empleados o empleadas afectados/as por aquéllas con una antelación suficiente y habiéndose comunicado anteriormente al comité.

Capítulo V. Clasificación profesional

Artículo 25. Grupos profesionales y categorías

La clasificación profesional se realiza por grupos profesionales según el detalle siguiente. Sin perjuicio de lo anterior a efectos de determinar los niveles salariales se seguirán aplicando las categorías profesionales que se incluyen a estos efectos en cada grupo profesional.

- Grupos profesionales

Grupo profesional 1

Criterios generales

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Directores/as de Áreas y Servicios.
- Licenciados/as.
- Grado universitario superior más master.

b) Técnicos/as:

- Grado universitario superior más master de arquitectura.
- Grado universitario superior más master de ingeniería.
- Ingenieros/a y arquitectos/as, superiores.

Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

— Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

– Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

– Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo profesional 2

Criterios generales

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada" o Grado Universitario superior más master de entrada.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Titulados/as superiores o grado universitario superior más master de entrada.
- Diplomados/as universitarios/as.
- Grado universitario superior.

b) Técnicos/as:

- Arquitectos/as técnicos/as (aparejadores).
- Ingenieros/as técnicos/as (peritos).
- Grado Universitario superior de arquitectura.
- Grado Universitario superior de ingeniería.

Tareas

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

– Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, mantenimiento, administración, servicios.

– Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, calidad, vigilancia y control de procesos.

– Actividades de diplomado/a consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden en temas de administración y/o servicios generales.

– Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3

Criterios generales

Son aquellos trabajadores/as, que con o sin responsabilidad de mando realizan tareas homogéneas, con un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Pueden realizar funciones que suponen la integración, coordinación, y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación

Titulación equiparable a un ciclo medio o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Administrativo/a.

b) Técnicos/as:

- Delineante.
- Frigorista.
- Técnico/a.

Tareas

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

– Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto, aplicando la normalización, realizando el cálculo del detalle, confeccionando planos a partir de los datos facilitados por un mando superior.

– Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

– Tareas técnicas, administrativas o de organización que implican amplios conocimientos.

– Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando o controlando la ejecución práctica de un proyecto.

Grupo profesional 4

Criterios generales

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras, encargados de ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación

Titulación equiparable al bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Administrativo/a 1º.

b) Técnicos/as:

- Delineante de 1ª.
- Frigorista de 1ª.
- Técnico/a de 1ª.

c) Operarios/as:

- Coordinador/a de grupo.

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

– Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

– Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

– Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

– Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

– Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

– Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

– Tarea de gestión de compras de aprovisionamientos.

– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben material, clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

– Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquina, materiales y repuestos, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión.

Grupo profesional 5

Criterios generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Administrativo/a de 2ª.

b) Técnicos/as:

- Frigorista de 2ª.
- Delineantes de 2ª y 3ª.
- Técnicos/as de 2ª y 3ª.

c) Operarios/as:

Responsable de grupo.

Oficial de 1ª y 2ª.

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Tareas elementales, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- Tareas de control y regulación de los procesos que generan transformación de producto.
- Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- Tareas de mecanografía, con buena presentación e trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operario/as en trabajo de carga y descarga.
- Controlar la calidad, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- Toma de datos de procesos, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, defectos, reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos.
- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6

Criterios generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, o Certificado de Escolaridad, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

a) Empleados/as:

- Auxiliar administrativo/a.
- Telefonista.

b) Operarios/as:

- Especialista.
- Oficial de 3ª.
- Almacenero/a.
- Peón.

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas elementales en laboratorio.
- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- Reproducción y calcado de planos.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Tareas de verificación consistentes en la comprobación de la calidad de producto.
- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
- Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución y expedición de mercancías y géneros.

Se adjunta tabla de equivalencia de los grupos profesionales, así como categorías por puestos a nivel salarial incluidos en dichos grupos.

	OPERARIO/A	EMPLEADOS/AS	TÉCNICOS/AS
Grupo profesional 1		Directores/as de áreas y servicios Grados universitarios superiores más master Licenciados/as	Grados universitarios superiores más master de ingeniería o arquitectura Ingenieros/as (Licenciados/as) Arquitectos (licenciados/as)
Grupo profesional 2		Titulados/as superiores de entrada Grados universitarios superiores más master de entrada Grados universitarios superiores diplomados/as universitarios/as	Arquitectos//as tcos/as (peritos) Ingenieros/as tcos/as (peritos) Grados universitarios superiores de ingeniería o arquitectura
Grupo profesional 3		Administrativo	Delineante Frigorista Técnico
Grupo profesional 4	Coordinador/a de grupo	Administrativo/a 1ª	Delineante 1ª Frigorista 1ª Técnico/a 1ª
Grupo profesional 5	Responsable de grupo Oficial 1ª Oficial 2ª	Administrativo/a 2ª	Delineante 2ª Delineante 3ª Frigorista 2ª Técnico/a 2ª Técnico/a 3ª
Grupo profesional 6	Especialista Oficial 3ª Peón Almacenero/a	Aux. administrativo/a	

• Categorías

Quedan establecidas las siguientes categorías por puesto a nivel salarial:

Frigorista

Frigorista 1ª

Frigorista 2ª

Técnico/a

Técnico/a 1ª

Técnico/a 2ª

Técnico/a 3ª

Delineante

Delineante 1ª

Delineante 2ª

Delineante 3ª

Administrativo/a

Administrativo/a 1ª

Administrativo/a 2ª

Aux. administrativa

Coordinador/a de grupo

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Oficial 3ª

Especialista

Peón

Responsable grupo

Almacenero/a

De cara a las contrataciones, se acuerdan, las siguientes categorías mínimas por puesto:

- Puesto de coordinador/a de grupo / área: oficial de 2ª como mínimo.
- Puesto de oficina: auxiliar administrativo/a como mínimo.
- Puesto de almacenero/a: almacenero/a.

Una vez encuadrado el personal según los mínimos establecidos en el convenio, se fijarán los siguientes criterios de cara a los ascensos del personal:

- De peón a especialista: ascenso a los 6 meses de experiencia en puestos de dicha categoría.
- De especialista a oficial de 3ª: ascenso a los 2 años adicionales de experiencia en puestos de dicha categoría. Se considera por tanto, que el operario/a formado/a y cualificado/a en Saunier Duval Clima es oficial de 3ª.
- Auxiliar administrativo/a a administrativo/a 2ª: ascenso a los 2 años y medio, Saunier Duval Clima considera que el personal de oficina está formado/a y cualificado/a y es considerado administrativo/a de 2ª.
- De técnico de 3ª/oficial de 3ª a técnico/a de 2ª/oficial de 2ª a los dos años.
- De administrativo/a 2ª / delineante 2ª / técnico/a 2ª / frigorista 2ª a / administrativo/a 1ª / delineante 1ª / técnico/a 1ª / frigorista 1ª a los dos años.
- De oficial 2ª / administrativo/a 1ª / delineante 1ª / técnico/a 1ª / frigorista 1ª a oficial 1ª / administrativo/a / delineante / técnico/a / frigorista a los dos años.
- De oficial de 1ª a responsable de grupo, la promoción se hará por libre designación de la empresa. En el caso de que el candidato con la valoración más alta no cumpliera los mínimos requeridos por la empresa, dicho puesto será cubierto con una contratación externa.

Para cubrir dichos puestos y aplicar las promociones indicadas en el párrafo anterior, será condición indispensable no haber tenido expediente sancionador o disciplinario grave en los últimos 3 años.

Capítulo VI. Formación

Artículo 26 Cursos

- Aquellos cursos que tengan carácter específico (técnico o relacionado con el trabajo) a los que la empresa requiera su participación, serán pagados en su totalidad por la empresa y su duración será a todos los efectos jornada de trabajo.
- Aquellos cursos con carácter más genérico (se considera que enriquecen el curriculum vitae del trabajador/a) por ejemplo: idiomas, ofimática...etc., que sean gestionados por la empresa, siempre voluntarios, serán pagados por la empresa y su duración se considerará jornada laboral al 50 por ciento.

Queda establecido un mínimo del 75 por ciento de asistencia a estos cursos en la empresa, de no cumplirse, (exceptuando si la causa es baja médica, maternidad o paternidad), el/la trabajador/a no podrá apuntarse a estos cursos en el ejercicio siguiente.

• Puesto que el segundo idioma oficial de la empresa es el inglés, la empresa podrá ofrecer formación en sus instalaciones de otros idiomas cuando se disponga de un grupo mínimo de 5 personas que acrediten un nivel C1 en inglés. De no ser así, podrán optar a la cofinanciación de la formación, tal y como se detalla más abajo. En el caso de cursos a los que el trabajador se apunte de motu proprio, a fin de mejorar su currículum personal, y siempre y cuando el importe del curso sea igual o superior a 250 euros anuales (importe revisable anualmente), estos cursos serán cofinanciados por la empresa con una bolsa anual máxima de 5.700 euros, a repartir entre todas las solicitudes recibidas en ese ejercicio, hasta el 30 de noviembre.

Para recibir la ayuda a la cofinanciación de la formación se ha de presentar al departamento de recursos humanos una solicitud según formato definido al efecto, junto con el justificante de matriculación/reserva del curso, el pago del mismo y a su finalización el justificante de superación del mismo.

Si el comienzo y finalización del curso, y el pago coincidiera en dos ejercicios distintos (p.ej. de agosto de un año, a abril del siguiente), la solicitud de la cofinanciación se realizará a la finalización del mismo (según el ejemplo en abril) una vez presentado el certificado de superación.

El reparto de la bolsa se hará en diciembre entre todas las solicitudes de cofinanciación recibidas, con el tope de hasta el 50 por ciento del importe del curso elegido. Si todos los cursos hubiesen alcanzado el tope de financiación y en la bolsa siguiese quedando dinero, éste se perdería.

Se ha de tener en cuenta que la cofinanciación de la formación no es compatible con la gestión del mismo curso a través de la retribución flexible.

• Formación Profesional: Los/las empleados/as que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en el área en el que presten sus servicios que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización del referido curso, o en su defecto disponer de un permiso no retribuido.

Las ayudas a la formación aquí previstas serán objeto de cotización en el sistema de la seguridad social y de retención fiscal a cargo del trabajador conforme a lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

Capítulo VII. Área social

Artículo 27 Licencias y permisos retribuidos

Se acuerdan las siguientes licencias y permisos retribuidos para el personal del centro de trabajo en Vitoria-Gasteiz de Saunier Duval Clima, en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Álava vigente en cada momento, siempre que no vaya en detrimento de lo aquí pactado.

27.1 Caso de fallecimiento

- Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.
- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 5 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 3 días naturales.
- De nietos/as y abuelos/as: 3 días naturales.
- De tíos/as: 1 día natural

Si el empleado o empleada tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia el permiso se le ampliará en un día natural más. Si el desplazamiento fuera superior a 250 kilómetros, el permiso se le ampliará a otro día natural más.

27.2 Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, hospitalización superior a un día, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días naturales.
- De abuelos/as: 2 días naturales.

A efectos del disfrute de esta licencia por hospitalización, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del/la trabajador/a, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

Si el empleado o empleada tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia el permiso se le ampliará en un día natural más, si el desplazamiento fuera superior a 250 kilómetros, el permiso se le ampliará a otro día natural más.

Previa solicitud razonada del empleado o empleada, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso. En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente al inicio del hecho causante siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente de referencia que dé lugar al permiso, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

27.3 Caso de matrimonio

– Del empleado o empleada: 18 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la empresa con una antelación de un mes. El periodo de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

– De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural (solo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

27.4 Caso de nacimiento de hijos/as

– 5 días laborables, computados desde el día del alumbramiento, éste incluido. (tanto para el padre, como para la madre).

27.5 Lactancia y paternidad

Las trabajadoras podrán disfrutar el tiempo que supone el permiso por lactancia acumulado y sumarlo a la baja por maternidad. El permiso de lactancia acumulada se amplía en todos los casos hasta un total de 18 días naturales, a contar desde la fecha fin de la baja maternal. (Salvo para partos múltiples que se incrementarán hasta un total de 23 días naturales).

Igualmente se amplía el permiso por paternidad que legalmente corresponda en 5 días naturales.

27.6 Licencia por conciliación

– 2 días laborables a recuperar en un plazo razonable. Permiso que se consensuará en el momento de la solicitud.

27.7 Caso de acogimiento y/o adopción de hijos

– 5 días laborables, previo aviso y justificación, computados a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

27.8 Carnet de identidad, permiso de conducir y renovaciones

Se concederá el tiempo necesario para la renovación de documentos oficiales (DNI, Pasaporte, Permiso de Conducir) durante el periodo necesario, en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos oficiales, cuando no sea posible la realización de dichos trámites fuera de la jornada laboral.

27.9 Asistencia a exámenes oficiales

Se concederá el tiempo necesario para la asistencia a exámenes oficiales (Permiso de Conducir, formación profesional, titulaciones oficiales de idiomas) previa justificación de coincidencia de la jornada laboral con la fecha de su realización, no siendo posible la realización de los mismos fuera de la jornada laboral.

27.10 Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social y/o privados.

El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social y/o privados, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el empleado o empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 18 horas al año. Esas 18 horas se podrán utilizar para acompañar a la consulta médica al cónyuge, padres e hijos/as.

Asimismo, aquellos empleados o empleadas que tuvieran hijos/as disminuidos/as psíquicos/as o físicos/as podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos/as hijos/as.

27.11 Traslado de domicilio

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 2 días de antelación, quedando justificado el traslado mediante el certificado de empadronamiento correspondiente fechado en el mismo mes en el que se disfrute del permiso, y siempre que no perjudique al funcionamiento del departamento.

Parejas de Hecho:

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Gobierno Vasco u Organismo Oficial correspondiente en cada Comunidad Autónoma tendrán, a los efectos de aplicación del presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

Artículo 28. Reducciones de jornada

Quienes al amparo de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores soliciten por guardia y custodia de hijos/as menores y/o ascendientes, una reducción de su tiempo de trabajo a 7 horas diarias, ésta se podrá disfrutar como una jornada continua, dentro del horario de trabajo habitual.

Artículo 29. Plus extrasalarial

El complemento que establece o establezca, en su caso en el futuro, el convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Álava en relación a la ropa de trabajo y/o el Plus Extrasalarial, desaparece a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 30. Complemento en situaciones de IT

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará al/la trabajador/a la retribución percibida por éste/a hasta alcanzar el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria hasta el día 140 de su IT.

El párrafo anterior no será de aplicación para las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional de trabajadores/as en situación de pluriempleo, cuando los mismos sean imputables a otras empresas en las que presten sus servicios.

Para el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el/la trabajador/a percibirá un complemento hasta llegar al 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria hasta el día 30 de su Baja por esta contingencia.

La empresa garantizará los mecanismos de control que garanticen el buen fin de dicho complemento, pudiendo darse la posibilidad de exclusiones individuales si a través del Servicio de Salud Laboral o de los servicios médicos de la mutua de accidentes acreditase fraude en su percepción, todo ello sin perjuicio de las posibles medidas individuales disciplinarias a que hubiera lugar.

Artículo 31. Seguro médico privado

La plantilla del centro de trabajo de Vitoria tendrá derecho a un seguro de salud privado contratado por la empresa conforme a la política vigente en cada momento.

La empresa se reserva el derecho a añadir, modificar, sustituir la póliza de salud contratada, asimismo estará facultada para cambiar el proveedor cuando así lo estime oportuno, asegurando un nivel de prestación similar.

El seguro de salud tiene la consideración de retribución en especie y como tal se le aplicarán las retenciones y cotizaciones vigentes en cada momento.

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales**Artículo 32. Plan anual de prevención**

La planificación de la prevención es el proceso de toma de decisiones para ejecutar acciones (actividades preventivas) de cara a la consecución de los objetivos planteados de mejora de condiciones y reducción de accidentes.

La Dirección se compromete a presentar anualmente, a los representantes de los trabajadores y al comité de seguridad y salud, la planificación y programación de las actividades preventivas (plan anual de prevención), en el cual se recogerán los objetivos, actividades, responsables y fechas de realización de todo ello.

En cuanto a la vigilancia de la salud, se aplicarán los reconocimientos conforme a lo recogido por el servicio de prevención ajeno de la empresa en lo relativo a periodicidad y obligatoriedad. Y solo en aquellos casos en los que dicho reconocimiento sea obligatorio para el desempeño del puesto de trabajo y así esté avalado por el servicio de prevención contratado por la Compañía, el desplazamiento necesario para realizar dicho reconocimiento será compensado por la empresa a razón de 6 euros brutos. Dicho importe se incluirá en la nómina, y se le aplicarán las deducciones legales que correspondan conforme a la legislación vigente.

Capítulo IX. Representación de los trabajadores y las trabajadoras**Artículo 33. Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Todos los empleados y empleadas dispondrán, con carácter retribuido, de 8 horas anuales para la realización de asambleas de trabajadores legalmente convocadas, bien por el comité de empresa o por los propios trabajadores con el porcentaje legalmente establecido.

Además, en situaciones de especial relevancia, la empresa podrá también autorizar la realización de asambleas, legalmente convocadas, en horario coincidente con la jornada de trabajo y con carácter remunerado.

Artículo 34. Acumulación de horas de crédito sindical

El delegado de cada sección sindical (uno por cada sección sindical legalmente constituida en la empresa), correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Artículo 35. Normas de conducta

A todo el personal del centro de trabajo de Saunier Duval Clima en Vitoria le es de aplicación y se le aplicarán las normas de conducta y procedimientos, tanto locales como los definidos por Vaillant Group para todas sus filiales vigentes en cada momento.

Capítulo X. Otras materias

Artículo 36. Comisión paritaria

Las cuestiones que se deriven de la interpretación y/o aplicación del presente convenio colectivo o aquellas otras que la normativa vigente en cada momento residencie en la comisión paritaria del convenio, se resolverán sometiendo el punto en litigio a una comisión paritaria de seguimiento, compuesta por 4 miembros del comité de empresa y 4 representantes de la empresa designados por la Dirección. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La comisión paritaria tendrá un plazo para resolver las discrepancias a ella planteadas de los 7 días naturales siguientes a contar a partir del día siguiente a aquél en que la discrepancia le fuera planteada.

Si dichas discrepancias no son resueltas por la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir al encuentro de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) vigente en cada momento, o, si hubiera acuerdo de ambas partes al respecto, a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje. Esta vía será previa a la incoación de cualesquiera otros procedimientos administrativos o judiciales de carácter colectivo, sin perjuicio de que no se renuncia a los mismos, si por aquella vía no se solucionasen definitivamente las cuestiones objeto de conflicto.

Tal y como se indica en el artículo 3, 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 Estatuto de los Trabajadores (ET), debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar o revisar el mismo antes de su vencimiento.

Si la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) durante su vigencia inicial y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, no resolviéndose la discrepancia por los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 37. Igualdad de derechos

La plantilla de la empresa tiene derecho a la formación y promoción a través del trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo y/o edad y/o nacionalidad, y a igualdad de funciones y condiciones de trabajo corresponderá la misma retribución. La empresa aboga por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y se compromete a garantizarla en los procesos internos de la misma.

Anexo 1: calendarios 2019

Calendario laboral 2019: Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas Trading

Calendario laboral 2019
 (Servicios Generales, I+D, Finanzas, Oficinas Trading)
 Centro de Trabajo: Vitoria

VAILLANT GROUP

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
Enero							Julio						
7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7
14	15	16	17	18	19	20	8	9	10	11	12	13	14
21	22	23	24	25	26	27	15	16	17	18	19	20	21
28	29	30	31				22	23	24	25	26	27	28
							29	30	31				
Febrero							Agosto						
				1	2	3							
4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18
11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24	25
18	19	20	21	22	23	24	26	27	28	29	30	31	
25	26	27	28										
Marzo							Septiembre						
				1	2	3	2	3	4	5	6	7	8
4	5	6	7	8	9	10	9	10	11	12	13	14	15
11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	21	22
18	19	20	21	22	23	24	23	24	25	26	27	28	29
25	26	27	28	29	30	31	30						
Abril							Octubre						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	
8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	
15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	
22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	
							28	29	30	31			
Mayo							Noviembre						
				2	3	4							
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
27	28	29	30	31			25	26	27	28	29	30	
Junio							Diciembre						
					1	2	2	3	4	5	6	7	8
3	4	5	6	7	8	9	9	10	11	12	13	14	15
10	11	12	13	14	15	16	16	17	18	19	20	21	22
17	18	19	20	21	22	23							
24	25	26	27	28	29	30							

■ Festivos nacionales	Total días laborales	237	(incl julio y agosto)
■ Festivos autonómicos	Total horas	1884	horas
■ Festivos locales	Total horas pacto	1690	horas
■ Festivo centro de trabajo 2.019	Vacaciones días laborables	26	
■ Olarizu	16 días julio-agosto	-112,00	horas
■ Puentes	10 días completos	-82,06	horas
■ Previo a festivo (sem sin viernes)	Bolsa flexible anual	0	horas
	Total horas laborables	1690	horas

Horas de lunes a jueves	8,51	8h 30 min
Horas viernes	7,00	7h
Horas día julio y agosto	7,00	7h
Previos a festivo	7,00	7h
Olarizu	6,00	6h
Horas 1ª Sem septiembre	7,00	7h

Totales	Días	Horas
Meses a 8:30 horas	150	1276,06
Viernes	39	273,00
Ajustes Previo a festivo (semanas sin viernes)	5	35,00
Ajustes Olarizu	1	6,00
Días Julio y Agosto	38	266,00
1ª Semana septiembre (2 - 5)	4	28
Total	237	1884,06
Vacaciones 26 laborables		
16 días jul-agos		-112,00
10 días completos		-82,06
Total horas		1690

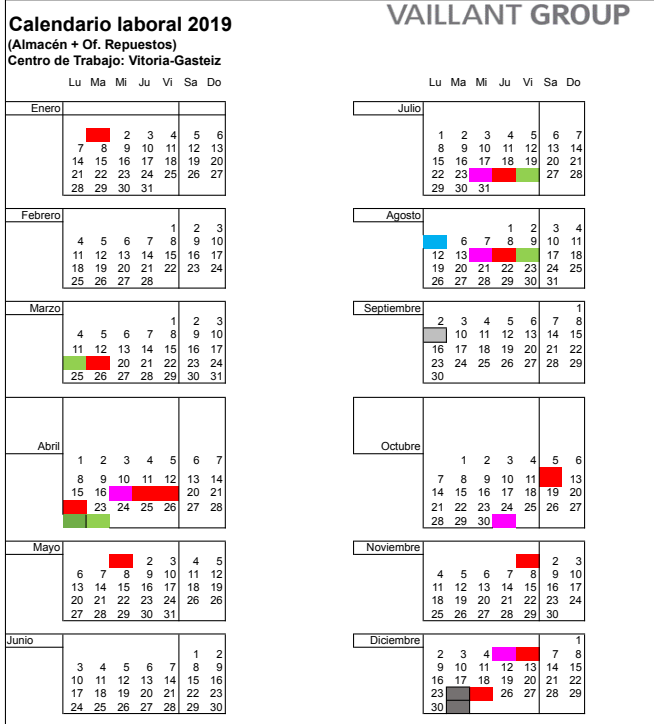
Horas pacto	1690
Bolsines flexibles cuatrimestrales	

29 de abril, San Prudencio
 05 de agosto, Virgen Blanca

Calendario laboral 2018: Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas Trading

HORAS DIARIAS	Trabajo
Horas de lunes a jueves	8h 30min
Horario común	4h 00min
07:30h - 09:30h	09:30h - 13:00h
Flexibilidad	Horario Común
	Siendo mínimo tiempo de comida 30' Siendo máximo tiempo de comida 2h
Horas viernes y previos a festivo	7h
Horario común	5h
07:30h - 09:30h	09:30h - 14:30h
Flexibilidad	Horario común
	Flexibilidad
Julio y agosto	7h
Horario común	5h
07:30h - 09:30h	09:30h - 14:30h
Flexibilidad	Horario común
	Flexibilidad

Calendario laboral 2019: Almacén + Of. Repuestos



- Festivos nacionales
- Festivos autonómicos
- Festivos locales
- Puentes
- No laborable 2019
- Hor. esp Olarizu: de 9h a 15h
- Hor. esp previo a festivo (horario de viernes)

Total días laborales	242	(incl julio y agosto)
Total horas	1901	horas
Total horas pacto	1690	horas
Vacaciones días laborables	26	
26 días completos	-204,88	horas
Bolsa Flexible Anual	-6	
Total horas laborables	1690	horas

VAILLANT GROUP

Horas de lunes a viernes (Julio y agosto incluidos)	7,88	7h 52min
Ajustes Previo a festivo	7	7h

Totales		
	Días	Horas
Jornadas de 7h 52min	236	1859,68
		0,00
Olarizu		
Horario especial, 6 horas	1	6
Ajustes previo a festivo (semanas sin viernes)	5	35,00
Total	242	1900,68
Vacaciones: 26 días laborables	26 días laborables	-204,88
Total horas		1696

Horas pacto **1690**

Bolsa Flexible Anual (nº de horas a consumir garantizando el nivel de servicio) 6

Bolsines Flexibles Cuatrimestrales

28 de abril, San Prudencio
05 de agosto, Virgen Blanca

Calendario laboral 2019, Almacén + Oficina de Repuestos

Meses: enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre

De lunes a jueves: 7:52h	5h 30min		
Horario común min	09:00h - 12:30h	12:30h - 14:30h	14:30h - 17:00h
Flexibilidad	Horario Común	Flexibilidad	Flexibilidad
		Siendo mín tiempo de comida 40'	
		Siendo máx tiempo de comida 1h 30'	
Viernes: 7:52h			
Flexibilidad	08:00h - 12:30h	12:30h - 14:30h	14:30h - 16:00h
	Horario Común	Flexibilidad	Flexibilidad
		Siendo mín tiempo de comida 40'	
		Siendo máx tiempo de comida 1h 30'	

Meses: julio y agosto			
De lunes a viernes: 7:52h	5h 30min		
Horario común min	08:30h - 08:00h	12:30h - 14:30h	14:30h - 16:00h
Flexibilidad	Horario Común	Flexibilidad	Flexibilidad
Min 2 pers. Almacén 7:30h		Siendo mín tiempo de comida 40'	Min 2 pers. Almacén 16:30h
		Siendo máx tiempo de comida 1h 30'	

Descansos máximos 15' por la mañana y 10' por la tarde Coordinándose la plantilla para no desatender el servicio

1.- Es de obligatorio cumplimiento garantizar las presencias mínimas indicadas

2.- Al área de repuestos no le son de aplicación las festividades de centro de trabajo.

3.- Presencias para planificación de vacaciones

	Trabajando en almacén	Pers Máximo	Pers Mínimo	Trabajando en oficina	Pers Máximo	Pers Mínimo
Sem Santa y Navidad	5			1		
Julio y agosto	El 55% de las vacaciones del conjunto de la plantilla han de consumirse en julio-agosto		El 55% de las vacaciones del conjunto de la plantilla han de consumirse en julio-agosto			
Resto	6			1		

4.- Para los puentes:

La jornada y horario de trabajo es el mismo que el resto de los días laborables

Así mismo, la presencia mínima ha de quedar garantizada en los horarios de entrada y salida

Personal requerido:

En no julio y agosto: entre 4 y 5 personas de almacén y 1 de oficina, a criterio del o la responsable, en función de la carga de trabajo

Compensación:

2 los Puentes- 2x1 días libres - a disfrutar a elección del trabajador tras la aprobación del Responsable

3er y 4º Puentes- 2x1 días libres - 1er día libre: a disfrutar a elección del trabajador, tras la aprobación del Responsable

2º día libre: a disfrutar a elección de la empresa, previo aviso con anticipación mínima de 48 horas.

**Coordinación entre el personal

Semana Santa y Semana de Pascua
Semana de Año Nuevo y Semana de Navidad

Anexo 2:
 calendario de inicio de año – para calendario de oficina
 (Servicios Generales, I+D, Finanzas y Oficinas de Trading)

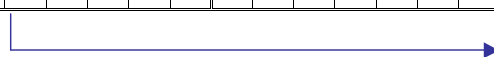
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11								
		x	x																	

Caso 1



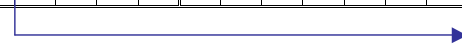
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
				x			x													

Caso 2



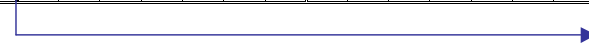
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						
							x	x												

Caso 3



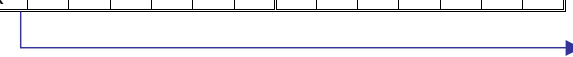
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11					
											x									

Caso 4



L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
							x													

Caso 5



L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
		x																		

Caso 6



L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
		x																		

Caso 7



Anexo 3. Tabla salarial 2018

Incremento :
101,60%

Tabla salarios brutos			
Categorías	Salario fijo	Bonus Variable Productividad	Retribución por no Absentismo
Frigorista	34.631,91		1,25% del salario bruto fijo del año anterior
Frigorista 1ª	33.375,46		
Frigorista 2ª	32.625,25		
Técnico/a	30.673,98		
Técnico/a 1ª	29.189,76		
Técnico/a 2ª	27.926,40		
Técnico/a 3ª	26.097,62		
Delineante	32.158,20		
Delineante 1ª	30.504,78		
Delineante 2ª	26.712,03		
Delineante 3ª	24.389,24		
Administrativo	28.447,64		
Administrativo 1ª	26.652,68		
Administrativo 2ª	25.423,94		
Aux. Administrativo	23.863,91		
Coordinador/a de grupo	32.141,54		
Oficial 1ª	26.683,27		
Oficial 2ª	26.269,64		
Oficial 3ª	24.816,23		
Especialista	23.362,81		
Peón/a	22.827,44		
Responsable de grupo	25.010,41	3.534	
Almacenero/a	18.803	1.880	