

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Sagola, SA**

Resolución de la delegada 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 2021-2022 para la empresa Sagola, SA. Código convenio número 01002142011993.

ANTECEDENTES

El día 27 de mayo de 2020 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 16 de marzo de 2020.

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, 20 de diciembre de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de la empresa Sagola, SAU
Años 2021 - 2022**

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de diciembre de 2021.

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, SAU y los/las trabajadores/as que presten sus servicios, por cuenta de la misma, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, así como las de aquéllos/as 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos de Dirección y los asimilados/as a viajante/a 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/as interesados/as y la empresa.

Artículo 2. Entrada en vigor y duración

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2022 cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

El convenio se considera denunciado automáticamente el 15 de noviembre de 2022, 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

Así mismo el presente convenio deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo establecido con anterioridad entre la empresa y sus trabajadores/as.

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/as 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/la trabajador/a-periodo de prueba**

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados/as 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/as titulados/as, y de dos meses para los demás trabajadores/as.

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/la trabajador/a dicho período a todos los efectos.

El/la 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/a 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 horas. 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/as 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/las trabajadores/as comprendidos/as 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 un permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que 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, padres/madres políticos/as, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días, 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, pudiendo solicitar otros tres días naturales más de permiso no retribuido.

3) Fallecimiento de hermanos/as políticos/a e hijos/as políticos/as: dos días, 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, 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/la 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.

El permiso podrá disfrutarse mientras persista la hospitalización, así como distribuirse en medias jornadas a petición del/la trabajador/a. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso se ampliare por desplazamiento fuera de la provincia.

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

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

7) Matrimonio del/la trabajador/a dieciocho días. 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.

8) Traslado de domicilio: un día.

9) 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, así como las horas necesarias para preparación de pruebas médicas (por ejemplo 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.

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, 1 hora y 45 minutos, bien abonándolas, si se tratare de horas de fuerza mayor, en la cuantía que se fijará en las tablas anexas, a elección del personal trabajador.

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/las trabajadores/as, 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/las trabajadores/as afectados/as. 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 se aplicarán el primer día hábil tras cumplir la edad requerida. En casos excepcionales y previa explicación de los motivos al comité de empresa, la aplicación se podrá retrasar un máximo de 20 días laborables, y para el resto, la empresa decidirá su concesión o denegación oyendo previamente al comité de empresa.

Las horas complementarias hasta la jubilación ordinaria del relevado, se harán de forma continuada tras la aplicación del contrato.

Los salarios correspondientes al contrato a tiempo parcial del relevado/a, 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/las productores/as afectados/as.

Para los/las trabajadores/as 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/las empleados/as 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 valoración de puestos de trabajo (VPT), percibirán dichos importes en concepto de complemento personal.

Artículo 22. Incentivos

Las percepciones de los/las trabajadores/as afectados/as 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, paternidad 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/la 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/las trabajadores/as que tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de Vitoria por necesidades y orden de la empresa, tendrán derecho a percibir dietas por los siguientes importes:

Desayuno = 3,12 euros Comida = 17,93 euros Cena = 12,61 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 0,33 euros por Km, siendo por cuenta del/la interesado/a 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/la trabajador/a, serán por cuenta y cargo de éste/a, 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/la interesado/a, o sus representantes legales, lo solicitarán por escrito al Departamento de Recursos Humanos, 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 los años 2021 serán los que figuran en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y categoría, que reflejan un incremento del 1 por ciento para el 2021. Para el ejercicio 2022 los salarios se actualizarán aplicando el IPC estatal del año 2021 menos un 1 por ciento.

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/las trabajadores/as.

Los/las trabajadores/as 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. Discapacitados físicos y psíquicos

Si a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional quedan disminuidas las aptitudes psicofísicas de un/a empleado/a, 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/la afectado/a.

Artículo 34. Economato y otros

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

En la segunda semana de diciembre se obsequiará al personal que este de alta en la empresa en esa fecha, con un vale de compra valorado en 83 euros.

Artículo 35. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as, desde su ingreso, de las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. Los/las 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/la interesado/a decidiere la compra de unas gafas de seguridad graduadas, siempre que su adquisición se efectuará 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 incapacidad transitoria

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el ciento por ciento (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 ciento por ciento (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/la 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/las trabajadores/as se llevará a cabo por medio del servicio mancomunado 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/las empleados/as, con las siguientes características:

- 1) Cobertura en caso de muerte por accidente laboral.: veintitrés mil trescientos cuarenta y tres euros.
- 2) Cobertura por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, por accidente laboral: cuarenta mil cuatrocientos sesenta y un 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/las empleados/as interesados/as 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/a empleado/a 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/a 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/las trabajadores/as afectados/as, 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/as

Las asambleas podrán ser convocadas por una mayoría del comité de empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al veinte por ciento (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 8/1980, 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/as 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 (Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

S A G O L A, S. A. U.

Anexo 1

Tabla salarial

2021

Grupo profesional

Talleres	Euros brutos día		Brutos hora	Importe bruto anual			Total
	Salario Base	Complemento salarial	Plus extra	Salario base	Complemento salarial	Plus extra	
Grupo profesional 1							
Peón	26,94	14,62	0,65	11.449,50	6.215,29	1.105,00	18.769,79
Especialista	27,56	14,00	0,65	11.713,00	5.951,79	1.105,00	18.769,79
Grupo profesional 2							
Peón	26,94	17,67	0,65	11.449,50	7.509,24	1.105,00	20.063,74
Especialista	27,56	17,05	0,65	11.713,00	7.245,74	1.105,00	20.063,74
Grupo profesional 3							
Especialista	27,56	21,84	0,65	11.713,00	9.282,77	1.105,00	22.100,77
Oficial de 3ª	27,56	21,84	0,65	11.713,00	9.282,77	1.105,00	22.100,77
Oficial de 2ª	30,08	19,32	0,65	12.784,00	8.211,77	1.105,00	22.100,77
Oficial de 1ª	32,58	16,82	0,65	13.846,50	7.149,27	1.105,00	22.100,77
Grupo profesional 4							
Especialista	27,56	26,38	0,65	11.713,00	11.210,12	1.105,00	24.028,12
Oficial de 3ª	27,56	26,38	0,65	11.713,00	11.210,12	1.105,00	24.028,12
Oficial de 2ª	30,08	23,86	0,65	12.784,00	10.139,12	1.105,00	24.028,12
Oficial de 1ª	32,58	21,36	0,65	13.846,50	9.076,62	1.105,00	24.028,12
Chófer	30,08	23,86	0,65	12.784,00	10.139,12	1.105,00	24.028,12
Jefe de Equipo	32,58	21,36	0,65	13.846,50	9.076,62	1.105,00	24.028,12
Técnico Org. de 2ª	33,86	20,72	0,65	14.221,20	8.701,92	1.105,00	24.028,12
Cocinero	30,08	24,50	0,65	12.633,60	10.289,52	1.105,00	24.028,12
Grupo profesional 5							
Especialista	27,56	33,60	0,65	11.713,00	14.278,18	1.105,00	27.096,18
Oficial de 3ª	27,56	33,60	0,65	11.713,00	14.278,18	1.105,00	27.096,18
Oficial de 2ª	30,08	31,08	0,65	12.784,00	13.207,18	1.105,00	27.096,18
Oficial de 1ª	32,58	28,58	0,65	13.846,50	12.144,68	1.105,00	27.096,18
Jefe de Equipo	32,58	28,58	0,65	13.846,50	12.144,68	1.105,00	27.096,18
Grupo profesional 6							
Oficial de 3ª	27,56	40,81	0,65	11.713,00	17.342,27	1.105,00	30.160,27
Oficial de 2ª	30,08	38,29	0,65	12.784,00	16.271,27	1.105,00	30.160,27
Oficial de 1ª	32,58	35,79	0,65	13.846,50	15.208,77	1.105,00	30.160,27
Jefe de Equipo	32,58	35,79	0,65	13.846,50	15.208,77	1.105,00	30.160,27
Encargado	33,86	35,32	0,65	14.221,20	14.834,07	1.105,00	30.160,27
Grupo profesional 7							
Encargado	33,86	42,61	0,65	14.221,20	17.898,14	1.105,00	33.224,34
Grupo profesional 8							
Encargado	33,86	49,91	0,65	14.221,20	20.962,22	1.105,00	36.288,42
Ingeniero Técnico	43,85	39,92	0,65	18.417,00	16.766,42	1.105,00	36.288,42
Grupo profesional 9							
Ingeniero Técnico	43,85	47,22	0,65	18.417,00	19.830,49	1.105,00	39.352,49

S A G O L A, S. A. U.

Anexo 2

Tabla salarial

2021

Grupo profesional

Oficinas	Euros bruto día		Bruto hora Plus extra	Importe bruto anual			Total
	Salario base	Complemento salarial		Salario base	Complemento salarial	Plus extra	
Grupo profesional 1							
Auxiliar Ad/Técnico	30,08	13,48	0,65	12.633,60	5.659,56	1.105,00	19.398,16
Grupo profesional 2							
Auxiliar Ad/Técnico	30,08	20,77	0,65	12.633,60	8.723,50	1.105,00	22.462,10
Grupo profesional 3							
Auxiliar Ad/Técnico	30,08	28,07	0,65	12.633,60	11.787,42	1.105,00	25.526,02
Técnico Organ. 2ª	33,86	24,29	0,65	14.221,20	10.199,82	1.105,00	25.526,02
Oficial Admto. 2ª	32,58	25,57	0,65	13.683,60	10.737,42	1.105,00	25.526,02
Grupo profesional 4							
Auxiliar Ad/Técnico	30,08	35,36	0,65	12.633,60	14.851,35	1.105,00	28.589,95
Técnico Organ. 2ª	33,86	31,58	0,65	14.221,20	13.263,75	1.105,00	28.589,95
Oficial Admto. 2ª	32,58	32,86	0,65	13.683,60	13.801,35	1.105,00	28.589,95
Delineante de 2ª	30,08	35,36	0,65	12.633,60	14.851,35	1.105,00	28.589,95
Chofer-Dirección	30,08	35,36	0,65	12.633,60	14.851,35	1.105,00	28.589,95
Grupo profesional 5							
Auxiliar Ad/Técnico	30,08	42,66	0,65	12.633,60	17.915,28	1.105,00	31.653,88
Técnico Organ. 2ª	33,86	38,88	0,65	14.221,20	16.327,68	1.105,00	31.653,88
Técnico Organ. 1ª	33,86	38,88	0,65	14.221,20	16.327,68	1.105,00	31.653,88
Oficial Admto. 2ª	32,58	40,16	0,65	13.683,60	16.865,28	1.105,00	31.653,88
Grupo profesional 6							
Oficial Admto. 2ª	32,58	47,45	0,65	13.683,60	19.929,20	1.105,00	34.717,80
Oficial Admto. 1ª	33,86	46,17	0,65	14.221,20	19.391,60	1.105,00	34.717,80
Técnico Organ. 1ª	33,86	46,17	0,65	14.221,20	19.391,60	1.105,00	34.717,80
Grupo profesional 7							
Técnico Organ. 2ª	33,86	53,47	0,65	14.221,20	22.455,55	1.105,00	37.781,75
Técnico Organ. 1ª	33,86	53,47	0,65	14.221,20	22.455,55	1.105,00	37.781,75
Jefe Administrativo.	37,61	49,72	0,65	15.796,20	20.880,55	1.105,00	37.781,75
Grupo profesional 8							
Analista Programad.	33,86	60,76	0,65	14.221,20	25.519,47	1.105,00	40.845,67
Delin. Proyectista	37,61	57,01	0,65	15.796,20	23.944,47	1.105,00	40.845,67
Grupo profesional 9							
Delin. Proyectista	37,61	64,31	0,65	15.796,20	27.008,40	1.105,00	43.909,60
Jefe Administrativo.	37,61	64,31	0,65	15.796,20	27.008,40	1.105,00	43.909,60
Ingeniero Técnico	43,85	58,07	0,65	18.417,00	24.387,60	1.105,00	43.909,60
Delineante de 1ª	33,86	68,06	0,65	14.221,20	28.583,40	1.105,00	43.909,60

SAGOLA, S. A. U.

Anexo 3

2021

Precio de hora extraordinaria

Grupo Profesional	Oficinas	Talleres
1	14,10	13,07
2	16,46	14,59
3	18,81	16,13
4	21,15	17,64
5	23,52	20,01
6	25,89	22,37
7	28,24	24,75
8	30,60	27,10
9	32,95	29,45

Precio día por turnicidad

5,14

S A G O L A, S. A. U.

Anexo 4

Sistema P I C

Tabla para liquidación de incentivos

2021

% Ahorro	Actividad	Euros/hora	% Ahorro	Actividad	Euros/hora
1,9800	101	0,1260	47,7448	131	2,0283
3,9600	102	0,2520	48,8726	132	2,0705
5,9400	103	0,3780	50,0004	133	2,1127
7,9200	104	0,5040	51,1282	134	2,1549
9,9000	105	0,6300	52,2560	135	2,1971
11,8800	106	0,7560	55,1760	136	2,2393
13,8600	107	0,8820	58,0960	137	2,2815
15,8400	108	1,0080	61,0160	138	2,3237
17,8200	109	1,1340	63,9360	139	2,3659
19,8000	110	1,2600	66,8560	140	2,4081
21,7800	111	1,2853	69,7760	141	2,4503
23,7600	112	1,3106	72,6960	142	2,4925
25,7400	113	1,3359	75,6160	143	2,5347
27,7200	114	1,3612	78,5360	144	2,5769
29,7000	115	1,3865	81,4560	145	2,6191
30,8278	116	1,4118	84,3760	146	2,6613
31,9556	117	1,4371	87,2960	147	2,7035
33,0834	118	1,4624	90,2160	148	2,7457
34,2112	119	1,4877	93,1360	149	2,7879
35,3390	120	1,5130	96,0560	150	2,8301
36,4668	121	1,5383	98,9760	151	2,8723
37,5946	122	1,5636	101,8960	152	2,9145
38,7224	123	1,5889	104,8160	153	2,9567
39,8502	124	1,6142	107,7360	154	2,9989
40,9780	125	1,7751	110,6560	155	3,0411
42,1058	126	1,8173	113,5760	156	3,0833
43,2336	127	1,8595	116,4960	157	3,1255
44,3614	128	1,9017	119,4160	158	3,1677
45,4892	129	1,9439	122,3360	159	3,2099
46,6170	130	1,9861	125,2560	160	3,2521



Año 2022

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		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31			
31																				
19 días	x	8	h	152	h		20 días	x	8	h	160	h		23 días	x	8	h	184	h	
0 días	x	7	h	0	h		0 días	x	7	h	0	h		0 días	x	7	h	0	h	
19 días				152	h		20 días				160	h		23 días				184	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						7	8			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												
16 días	x	8	h	128	h		22 días	x	8	h	176	h		18 días	x	8	h	144	h	
0 días	x	7	h	0	h		0 días	x	7	h	0	h		4 días	x	7	h	28	h	
16 días				128	h		22 días				176	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		0 días	x	8	h	0	h		17 días	x	8	h	136	h	
5 días	x	7	h	35	h		0 días	x	7	h	0	h		3 días	x	7	h	21	h	
20 días				155	h		0 días				0	h		20 días				157	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																				
19 días	x	8	h	152	h		21 días	x	8	h	168	h		12 días	x	8	h	96	h	
0 días	x	7	h	0	h		0 días	x	7	h	0	h		0 días	x	7	h	0	h	
19 días				152	h		21 días				168	h		12 días				96	h	

Total 214 días

Total 1.700 horas

	Horario Continuo Lunes a viernes 7 a 15		Horario Partido Lun-Jue 8 a 13 y 15 a 18 Viernes 7 a 15		Domingo o Festivo		Sábado
	Viernes 7 a 14		Viernes 7 a 14		Puente		Vacaciones y Navidad
	Días de Servicio Comercial	Personal Mínimo:	Comercial Nacional: 1	Comercial Exportación: 1	Montaje: 1	Almacén: 3	