

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

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Sagola, SAU. Código convenio 01002142011993.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA

Vitoria-Gasteiz, 15 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

Convenio colectivo de la empresa Sagola, SAU
Vigente entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2029

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 las personas trabajadoras que presten sus servicios, por cuenta de la misma, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, así como las de aquéllas 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 del 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 del 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 las personas interesadas y la empresa.

Artículo 2 - Entrada en vigor y duración

Este convenio entrará en vigor el 1 de abril de 2026 y tendrá una duración hasta el 31 de marzo de 2029 cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral.

El convenio se considera denunciado automáticamente el 15 de febrero de 2029, 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 del 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. En caso de que se produjese una mejora sobre el presente convenio y siendo su aplicación por imperativo legal, el convenio se actualizaría inmediatamente.

Así mismo el presente convenio deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo establecido con anterioridad entre la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 4 - Garantías personales

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

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 los aspectos no recogidos en el presente convenio y siempre que no contradigan su contenido, las relaciones laborales se regirán por el convenio provincial del metal de Álava vigente en cada momento, o el que lo sustituya con eficacia general, Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones y normas legales vigentes en cada momento

Capítulo II**Artículo 7 - Preaviso de la persona trabajadora. Periodo de prueba**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas 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 las demás personas trabajadoras.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora dicho período a todos los efectos.

La persona trabajadora que acceda a un puesto de trabajo mediante el sistema de promoción interna, se verá sometida al período de prueba establecido en los párrafos anteriores. En caso de no superar éste, será reintegrada 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.

La determinación práctica de las horas de comienzo y terminación de las diferentes jornadas, quedarán reflejadas en el calendario laboral anual que se establecerá al menos en el mes de diciembre previo al comienzo de cada año, con independencia de que proceda o no negociar un nuevo convenio.

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 hiciere 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

Las personas trabajadoras comprendidas 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 nacimiento y cuidado del menor, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora 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

La persona trabajadora, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales, por los siguientes motivos. La comunicación de las ausencias, así como los plazos de preaviso y la documentación justificativa, se ajustarán a lo establecido en el Protocolo de Gestión de Ausencias de la empresa vigente en cada momento:

1. Fallecimiento de familiares:

a. Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (grado 0), siempre que la unión esté oficialmente registrada y documentada, padres/madres e hijos/hijas (grado 1 consanguinidad): cinco días laborables, pudiendo solicitar otros tres días naturales más de permiso no retribuido.

b. Fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as (grado 2 consanguinidad) y padres/madres políticas/as: tres días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

c. Fallecimiento de hermanos/as políticos/as e hijos/as políticos/as: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

2. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, así como de cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera su cuidado efectivo, la persona trabajadora tendrá derecho a cinco días laborables.

A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquélla 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.

Cuando la enfermedad grave persistiera, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida de igual duración, una vez transcurridos treinta días consecutivos desde la finalización de la primera.

El permiso podrá disfrutarse mientras persista la hospitalización o la necesidad de cuidado del familiar, pudiendo fraccionarse o disfrutarse de forma flexible, incluso por horas o medias jornadas, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

3. Permiso por causa de fuerza mayor: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El tiempo de ausencia será retribuido hasta un máximo de cuatro días al año, pudiendo disfrutarse por horas o jornadas completas.

El permiso se concederá por el tiempo indispensable para atender la situación urgente que lo motive.

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

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

6. Traslado de domicilio: un día natural.

7. Asistir a consultas médicas de hijos/as con diversidad funcional: dos días naturales, siempre que implique un desplazamiento fuera de la provincia.

8. Consulta médica particular: 20 horas anuales. Podrán incluirse dentro de ese límite de horas, las ausencias motivadas por el acompañamiento a consultas médicas del cónyuge, hijos/as o padres/madres.

9. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: la persona trabajadora gestante tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

10. Permiso parental: las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de hasta ocho semanas de duración, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años.

Este permiso podrá disfrutarse de forma continua o discontinua y tendrá carácter no retribuido, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Para la aplicación del presente artículo se reconoce a la pareja de hecho, cuya unión esté oficialmente registrada y documentada, como asimilada a la de cónyuge a efectos de la determinación del parentesco por afinidad, previa solicitud por escrito de la persona interesada y aportación de la documentación acreditativa correspondiente.

Artículo 12 - Recuperación o disfrute de horas

La persona trabajadora que tenga 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 entre las partes.

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 mediante su disfrute en tiempo libre en una cuantía equivalente a 1 hora y 45 minutos, bien mediante su abono, cuando se trate de horas de fuerza mayor, en la cuantía que se fijará en las tablas anexas, a elección de la persona trabajadora.

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 representación de las personas trabajadoras, se comprometen a erradicar, dentro de lo posible, las situaciones de pluriempleo que puedan producirse, con el objetivo de favorecer la creación y mantenimiento del empleo.

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 la persona trabajadora afectada. 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 recursos humanos 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 de la persona relevada, se harán de forma continuada tras la aplicación del contrato.

Los salarios correspondientes al contrato a tiempo parcial de la persona relevada 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 las personas trabajadoras afectadas.

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

Artículo 18 - Salario base

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

Las tablas salariales del convenio recogerán en los conceptos salario base, complemento salarial y plus extrasalarial, los importes correspondientes a 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

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo importes superiores a los que se especifican en las tablas salariales anexas para su puesto de trabajo o para el consolidado, como consecuencia de situaciones anteriores a la valoración de puestos de trabajo (VPT), percibirán dichos importes en concepto de complemento personal.

Artículo 22 - Incentivos

Las percepciones de las personas trabajadoras afectadas 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.

Dichas tablas habrán sido actualizadas para compensar la reducción de horas de trabajo acordada, así como el 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.

El sistema de incentivos podrá ser objeto de revisión técnica cuando se produzcan modificaciones en los métodos de trabajo, procesos productivos, organización del trabajo o condiciones técnicas de producción, previa información al comité de empresa.

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, nacimiento y cuidado del menor 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 de la persona trabajadora 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

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

Desayuno = 3,74 euros.

Comida = 21,58 euros.

Cena = 15,19 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 0,40 euros por kilómetro, 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 a la persona trabajadora, serán por cuenta y cargo de ésta, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Artículo 29 - Forma de pago

La empresa pagará el salario mensual en el último día de trabajo del mes en curso.

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.

La persona interesada, 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

Las tablas salariales del presente convenio se revisarán anualmente con efectos de 1 de abril, aplicándose un incremento equivalente al índice de precios al consumo (IPC) estatal correspondiente al año natural inmediatamente anterior, publicado por el organismo oficial competente, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 2 por ciento.

Dicho incremento se aplicará sobre las tablas salariales vigentes, actualizándose todos los conceptos económicos que dependan directamente de dichas tablas.

Con el objetivo de fomentar la asistencia efectiva al trabajo y contribuir a la mejora de la organización y la productividad, se establece el siguiente sistema de incentivos:

a) Incentivo individual por asistencia efectiva.

Con independencia del incremento colectivo anterior, se establece un incentivo individual por asistencia efectiva, vinculado al nivel de asistencia individual.

A estos efectos:

- El período de referencia será igualmente el año fiscal comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo.
- El incentivo tendrá carácter extraordinario.
- No será consolidable.
- No generará derecho adquirido para ejercicios posteriores.
- El cálculo y abono del incentivo se realizará de forma semestral, correspondiendo los períodos (1 de abril al 30 de septiembre y 1 de octubre al 31 de marzo). Se abonará en la nómina del primer mes posterior al fin de cada periodo.

Tramos individuales:

En función del índice individual de asistencia correspondiente al período de referencia:

- Asistencia igual o superior al 96 por ciento: Pago extraordinario bruto de 400,00 euros.
- Asistencia igual o superior al 98 por ciento: Pago extraordinario bruto de 800,00 euros.

Los tramos son excluyentes y no acumulables entre sí.

Regularización anual

Una vez finalizado el ejercicio fiscal completo, se realizará un recálculo del índice anual de asistencia individual correspondiente al conjunto del período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo.

En caso de que el índice anual definitivo dé derecho a un tramo superior al ya percibido mediante los pagos semestrales realizados, la diferencia correspondiente será abonada junto con el pago del segundo semestre, en el mes de abril.

b) Criterios de cómputo.

- El índice individual de asistencia se calculará tomando como referencia las horas de trabajo efectivamente prestadas respecto del total de horas de trabajo previstas para cada período de referencia.
- A efectos exclusivos del cálculo del índice individual de asistencia, las ausencias derivadas del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor y del permiso de lactancia tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- Las horas de libre disposición y vacaciones no se considerarán como horas de trabajo previstas, al formar parte del calendario laboral.
- La estadística mensual de asistencia efectiva se publicará, manteniendo el anonimato, con carácter informativo en el tablón interno o medio equivalente.

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.

El comité de empresa participará en el proceso de diagnóstico de necesidades recibiendo puntual información y transmitiendo las necesidades formativas existentes a su juicio, siendo informado además sobre las nuevas tecnologías que tenga previsto aplicar la empresa en sus procesos productivos o de gestión.

Finalizado el diagnóstico de necesidades y confeccionado el plan de formación de forma provisional, el comité de empresa recibirá una copia resumida y podrá realizar nuevas propuestas de cursos o de consideraciones sobre los cursos ya contemplados.

Las acciones formativas incluidas en el plan de formación se publicarán internamente antes de su comienzo, abriéndose la posibilidad de que se soliciten nuevas inscripciones con carácter de curso voluntario. En este caso, Sagola tras analizar las solicitudes determinará la aceptación o no de la inscripción teniendo en cuenta aspectos como la capacitación previa requerida, posibilidades de adaptación de jornada, número de plazas existentes, etc.

Teniendo en cuenta que la formación no solo es un bien para la empresa, sino que también lo es para la persona formada, al aumentar su empleabilidad tanto en Sagola como fuera de ella, y que para que la formación sea eficaz es indispensable la implicación de las personas a formar, los cursos organizados por Sagola seguirán dos pautas distintas según los siguientes criterios:

1. Cursos obligatorios:

1.1. Son los promovidos por Sagola con asistencia obligatoria.

1.2. Las horas de duración del curso tienen carácter de horas trabajadas, por lo tanto, cuando se realice fuera de la jornada laboral se disfrutarán en fecha distinta o el mismo día si las condiciones de trabajo lo permiten, (ejemplo: personal en turno de noche que acude a un curso por la mañana).

1.3. Sagola correrá con los gastos académicos del curso y con los gastos de desplazamiento y manutención si se produjeran.

2. Cursos voluntarios:

2.1. Son los propuestos por cualquier persona de la plantilla sobre materias de interés personal y que pudieran tener aplicación en la actividad de Sagola en el medio plazo. Estarían también en este apartado los cursos ofrecidos por Sagola de forma general.

2.2. Aceptada la propuesta, Sagola correrá con todos los gastos del curso y quien se forme pondrá su tiempo, adaptándose los horarios en la medida de lo posible para facilitar la asistencia.

2.3. Sagola, ofertará periódicamente cursos de carácter voluntario a toda la plantilla. La selección de las personas inscritas se realizará teniendo en cuenta las restricciones por requisitos previos exigidos a los alumnos, disponibilidad de plazas, etc., garantizándose el normal funcionamiento de los diferentes departamentos o secciones.

Las personas trabajadoras inscritas 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 - Personas trabajadoras con diversidad funcional

Si a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional quedan disminuidas las aptitudes psicofísicas de una persona trabajadora, ésta tendrá preferencia para ocupar plazas vacantes adecuadas a su nuevo estado, siempre que acredite tener aptitud para desempeñarlo.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional de la persona trabajadora afectada por la misma.

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 desapareciera, 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 esté de alta en la empresa en esa fecha, con un vale de compra o equivalente valorado en 101,18 euros.

El valor del vale de compra será actualizado anualmente de acuerdo a los incrementos salariales pactados en el artículo 31 del presente convenio.

Artículo 35 - Prendas de trabajo

La empresa proveerá al personal, desde su ingreso, de las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa recibirá dos prendas al año, de invierno y de verano, que se repartirán entre los meses de enero y marzo.

En referencia al personal al que le sean exigibles gafas de seguridad para su puesto de trabajo y que necesite que éstas sean graduadas, la empresa le proporcionará gafas superpuestas homologadas de protección de sus gafas personales. Ahora bien, si la persona trabajadora decidiera adquirir gafas de seguridad graduadas, siempre que su adquisición se efectúe en el establecimiento y con el modelo de gafas designados por la empresa, ésta le abonará el 100 por ciento del importe de las mismas.

El correcto uso de las prendas y equipos de protección recibidos será obligatorio.

Artículo 36 - Prestación complementaria en caso de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta alcanzar el cien por cien de los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja y durante todo el periodo de la duración de la misma.

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el sesenta por ciento de los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior durante los tres primeros días de baja, cualquiera que sea el número de procesos de baja que se produzcan en el 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 cien por cien 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 o autoridad competente, de las personas trabajadoras, con las siguientes características:

- 1) Cobertura en caso de muerte por accidente laboral: 28.444,00 euros.
- 2) Cobertura por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, por accidente laboral: 49.303,00 euros.

El importe de las coberturas será actualizado anualmente de acuerdo a los incrementos salariales pactados en el artículo 31 del presente convenio

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 o medios equivalentes se redactarán en castellano y euskera.

Cuando la empresa reciba información de los organismos o entidades competentes sobre los cursos de euskera, lo expondrá en el tablón de anuncios o medios equivalentes y colaborará con las personas trabajadoras interesadas en la cumplimentación de la documentación pertinente para su inscripción.

Artículo 40 - Movilidad, ascensos y despidos

Movilidad funcional:

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

Promoción y ascensos:

A efectos de cubrir cualquier vacante que se produzca que implique un ascenso de grupo profesional, el proceso se llevará a cabo de acuerdo a los procedimientos de promoción internos, garantizando la igualdad de oportunidades y fomentando la representación equilibrada de ambos sexos.

Con carácter general, y cuando las circunstancias organizativas lo permitan, la empresa podrá hacer públicas internamente las vacantes existentes, a fin de que las personas trabajadoras interesadas puedan presentar su candidatura.

La publicación de vacantes internas no implicará en ningún caso la obligación de cubrirlas mediante promoción interna, pudiendo la empresa recurrir a procesos de selección externos cuando lo considere oportuno.

Despidos por causas objetivas:

En caso de aplicación del artículo 52 C) del Estatuto de los trabajadores, cuando afecte a más de una persona trabajadora en la misma fecha, y sin perjuicio de los procedimientos legalmente establecidos cuando proceda, la empresa mantendrá previamente a la rescisión del contrato de trabajo, un periodo de consultas de tres días laborables con una representación del comité de empresa, integrada por un representante por cada central sindical, en donde se informará de las causas motivadoras de la situación y de la posibilidad de evitarla, o paliar sus efectos para las personas trabajadoras afectadas, 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.

Artículo 41 - Igualdad de oportunidades

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La Empresa dispone de un plan de igualdad, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y registrado conforme a la normativa vigente, en particular a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y al Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El plan de igualdad incluye las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como una auditoría retributiva y registro salarial, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el plan integra medidas específicas dirigidas a promover la diversidad y la inclusión de las personas LGTBI, de conformidad con lo establecido en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las políticas organizativas y de gestión de personal desarrolladas en la empresa estarán orientadas a la obtención de una igualdad real de oportunidades, con los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que se pueda avanzar hacia una composición paritaria en los órganos de representación de los trabajadores y en las comisiones negociadoras.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística inclusiva, evitando el uso de expresiones sexistas en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas que puedan manifestarse en el entorno laboral por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura o cualquier otra circunstancia personal o social, garantizando el pleno respeto a la dignidad personal y profesional y combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Artículo 42 - Protección del embarazo y la lactancia

En materia de protección del embarazo y de la lactancia, se estará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como a lo establecido en la normativa laboral vigente que resulte de aplicación en cada momento.

Capítulo VI

Artículo 43 - Asamblea de trabajadores/as

Se estará a lo dispuesto en el convenio provincial del metal de Álava y en las demás normas que regulen la materia.

Artículo 44 - Delegados/as y secciones sindicales, funciones y atribuciones del comité de empresa

Las facultades y funciones de los delegados y delegadas sindicales, de las secciones sindicales y del comité de empresa serán las establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como lo recogido en el convenio provincial del metal de Álava y en las demás normas legales vigentes que regulen la materia.

Artículo 45 - Comité de seguridad y salud

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como lo recogido en el convenio provincial del metal de Álava y en las demás normas que regulen la materia.

En el marco de la gestión preventiva, la empresa incorporará expresamente la evaluación de riesgos psicosociales, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, adoptando en su caso las medidas preventivas necesarias.

Artículo 46 - Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional

Las partes firmantes del convenio acuerdan constituir una comisión específica encargada de actualizar y adecuar las categorías profesionales actualmente existentes, estableciendo grupos profesionales, de conformidad con lo que al respecto establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Mientras el proceso de actualización de las categorías profesionales actualmente existentes no haya finalizado, las partes acuerdan mantener la clasificación actual para todas las personas trabajadoras, salvo la medida acordada a continuación:

— Para el personal de nuevo ingreso con categoría de grupo 1 de oficinas o taller se aplicarán durante el primer año los conceptos retributivos recogidos en el grupo profesional 1 de las tablas salariales para oficinas o taller. Una vez cumplido el primer año el salario se verá automáticamente actualizado a lo recogido en el grupo profesional 2 de las respectivas tablas salariales.

Artículo 47 - Excedencias y suspensión del contrato

En materia de excedencias y suspensión del contrato de trabajo, incluidas las excedencias por cargo sindical, las excedencias voluntarias, así como las situaciones de suspensión del contrato relacionadas con nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo regulado en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 48 - Comisión paritaria

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente convenio, serán sometidas a la decisión de la comisión paritaria, que estará compuesta por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Esta comisión se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.

Artículo 49 - 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 previstos en el Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos del País Vasco (PRECO).

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo expreso de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 50 - Derecho a la desconexión digital

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su tiempo de trabajo.

Con carácter general, no existirá obligación de atender comunicaciones, mensajes, correos electrónicos o cualquier otra comunicación profesional fuera de la jornada laboral, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados por razones organizativas o productivas.

La empresa promoverá una utilización razonable de las herramientas tecnológicas con el fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras.

Artículo 51 - Sistema interno de información

La empresa dispone de un sistema interno de información, de conformidad con lo establecido en la Ley 2/2023, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Dicho sistema garantiza la confidencialidad de las comunicaciones, la protección de los datos personales y la prohibición de represalias frente a las personas que comuniquen de buena fe posibles irregularidades o incumplimientos normativos.

Tabla salarial 2026
Entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2027

GRUPO PROFESIONAL	EUROS BRUTOS DIA		BRUTO HORA	IMPORTE BRUTO ANUAL			
TALLERES	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	PLUS EXTRA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	PLUS EXTRA	TOTAL
Grupo profesional 1							
Peón	32,84	17,84	0,79	13.957,00	7.579,93	1.343,00	22.879,93
Especialista	33,60	17,08	0,79	14.280,00	7.256,93	1.343,00	22.879,93
Grupo profesional 2							
Peón	32,84	21,55	0,79	13.957,00	9.157,22	1.343,00	24.457,22
Especialista	33,60	20,79	0,79	14.280,00	8.834,22	1.343,00	24.457,22
Grupo profesional 3							
Especialista	33,60	26,63	0,79	14.280,00	11.317,31	1.343,00	26.940,31
Oficial de 3ª	33,60	26,63	0,79	14.280,00	11.317,31	1.343,00	26.940,31
Oficial de 2ª	36,66	23,57	0,79	15.580,50	10.016,81	1.343,00	26.940,31
Oficial de 1ª	39,71	20,52	0,79	16.876,75	8.720,56	1.343,00	26.940,31
Grupo profesional 4							
Especialista	33,60	32,16	0,79	14.280,00	13.666,70	1.343,00	29.289,70
Oficial de 3ª	33,60	32,16	0,79	14.280,00	13.666,70	1.343,00	29.289,70
Oficial de 2ª	36,66	29,10	0,79	15.580,50	12.366,20	1.343,00	29.289,70
Oficial de 1ª	39,71	26,05	0,79	16.876,75	11.069,95	1.343,00	29.289,70
Chófer	36,66	29,10	0,79	15.580,50	12.366,20	1.343,00	29.289,70
Jefe de Equipo	39,71	26,05	0,79	16.876,75	11.069,95	1.343,00	29.289,70
Técnico Org. de 2ª	41,28	25,26	0,79	17.337,60	10.609,10	1.343,00	29.289,70
Cocinero	36,66	29,88	0,79	15.397,20	12.549,50	1.343,00	29.289,70
Grupo profesional 5							
Especialista	33,60	40,96	0,79	14.280,00	17.406,58	1.343,00	33.029,58
Oficial de 3ª	33,60	40,96	0,79	14.280,00	17.406,58	1.343,00	33.029,58
Oficial de 2ª	36,66	37,90	0,79	15.580,50	16.106,08	1.343,00	33.029,58
Oficial de 1ª	39,71	34,85	0,79	16.876,75	14.809,83	1.343,00	33.029,58
Jefe de Equipo	39,71	34,85	0,79	16.876,75	14.809,83	1.343,00	33.029,58
Grupo profesional 6							
Oficial de 3ª	33,60	49,75	0,79	14.280,00	21.141,64	1.343,00	36.764,64
Oficial de 2ª	36,66	46,69	0,79	15.580,50	19.841,14	1.343,00	36.764,64
Oficial de 1ª	39,71	43,64	0,79	16.876,75	18.544,89	1.343,00	36.764,64
Jefe de Equipo	39,71	43,64	0,79	16.876,75	18.544,89	1.343,00	36.764,64
Encargado	41,28	43,06	0,79	17.337,60	18.084,04	1.343,00	36.764,64
Grupo profesional 7							
Encargado	41,28	51,95	0,79	17.337,60	21.819,07	1.343,00	40.499,67
Grupo profesional 8							
Encargado	41,28	60,84	0,79	17.337,60	25.554,10	1.343,00	44.234,70
Ingeniero Técnico	53,45	48,67	0,79	22.449,00	20.442,70	1.343,00	44.234,70
Grupo profesional 9							
Ingeniero Técnico	53,45	57,57	0,79	22.449,00	24.177,74	1.343,00	47.969,74

Tabla salarial 2026
Entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2027

GRUPO PROFESIONAL	EUROS BRUTOS DÍA		BRUTO HORA	IMPORTE BRUTO ANUAL			
OFICINAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	PLUS EXTRA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	PLUS EXTRA.	TOTAL
Grupo profesional 1							
Auxiliar Ad/Técnico	36,66	16,44	0,79	15.397,20	6.905,68	1.343,00	23.645,88
Grupo profesional 2							
Auxiliar Ad/Técnico	36,66	25,33	0,79	15.397,20	10.640,56	1.343,00	27.380,76
Grupo profesional 3							
Auxiliar Ad/Técnico	36,66	34,23	0,79	15.397,20	14.375,40	1.343,00	31.115,60
Técnico Organ. 2ª	41,28	29,61	0,79	17.337,60	12.435,00	1.343,00	31.115,60
Oficial Admtvo. 2ª	39,71	31,18	0,79	16.678,20	13.094,40	1.343,00	31.115,60
Grupo profesional 4							
Auxiliar Ad/Técnico	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
Técnico Organ. 2ª	41,28	38,50	0,79	17.337,60	16.169,86	1.343,00	34.850,46
Oficial Admtvo. 2ª	39,71	40,07	0,79	16.678,20	16.829,26	1.343,00	34.850,46
Delineante de 2ª	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
Chofer-Dirección	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
Grupo profesional 5							
Auxiliar Ad/Técnico	36,66	52,01	0,79	15.397,20	21.845,11	1.343,00	38.585,31
Técnico Organ. 2ª	41,28	47,39	0,79	17.337,60	19.904,71	1.343,00	38.585,31
Técnico Organ. 1ª	41,28	47,39	0,79	17.337,60	19.904,71	1.343,00	38.585,31
Oficial Admtvo. 2ª	39,71	48,96	0,79	16.678,20	20.564,11	1.343,00	38.585,31
Grupo profesional 6							
Oficial Admtvo. 2ª	39,71	57,85	0,79	16.678,20	24.298,96	1.343,00	42.320,16
Oficial Admtvo. 1ª	41,28	56,28	0,79	17.337,60	23.639,56	1.343,00	42.320,16
Técnico Organ. 1ª	41,28	56,28	0,79	17.337,60	23.639,56	1.343,00	42.320,16
Grupo profesional 7							
Técnico Organ. 2ª	41,28	65,18	0,79	17.337,60	27.374,46	1.343,00	46.055,06
Técnico Organ. 1ª	41,28	65,18	0,79	17.337,60	27.374,46	1.343,00	46.055,06
Jefe Administrativo.	45,84	60,62	0,79	19.252,80	25.459,26	1.343,00	46.055,06
Grupo profesional 8							
Analista Programad.	41,28	74,07	0,79	17.337,60	31.109,28	1.343,00	49.789,88
Delin. Proyectista	45,84	69,51	0,79	19.252,80	29.194,08	1.343,00	49.789,88
Grupo profesional 9							
Delin. Proyectista	45,84	78,40	0,79	19.252,80	32.928,94	1.343,00	53.524,74
Jefe Administrativo.	45,84	78,40	0,79	19.252,80	32.928,94	1.343,00	53.524,74
Ingeniero Técnico	53,45	70,79	0,79	22.449,00	29.732,74	1.343,00	53.524,74
Delineante de 1ª	41,28	82,96	0,79	17.337,60	34.844,14	1.343,00	53.524,74

Precio de hora extraordinaria

Entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2027

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	17,18	15,93
2	20,08	17,78
3	22,93	19,66
4	25,79	21,51
5	28,67	24,40
6	31,56	27,27
7	34,42	30,17
8	37,29	33,03
9	40,16	35,89
Precio de día por turnicidad: 6,26		

Sistema PIC

Tabla para liquidación de incentivos

Entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de marzo de 2027

PORCENTAJE AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA	PORCENTAJE AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA
1,9800	101	0,1535	47,7448	131	2,4700
3,9600	102	0,3070	48,8726	132	2,5213
5,9400	103	0,4605	50,0004	133	2,5726
7,9200	104	0,6140	51,1282	134	2,6239
9,9000	105	0,7675	52,2560	135	2,6752
11,8800	106	0,9210	55,1760	136	2,7265
13,8600	107	1,0745	58,0960	137	2,7778
15,8400	108	1,2280	61,0160	138	2,8291
17,8200	109	1,3815	63,9360	139	2,8804
19,8000	110	1,5350	66,8560	140	2,9317
21,7800	111	1,5658	69,7760	141	2,9830
23,7600	112	1,5966	72,6960	142	3,0343
25,7400	113	1,6274	75,6160	143	3,0856
27,7200	114	1,6582	78,5360	144	3,1369
29,7000	115	1,6890	81,4560	145	3,1882
30,8278	116	1,7198	84,3760	146	3,2395
31,9556	117	1,7506	87,2960	147	3,2908
33,0834	118	1,7814	90,2160	148	3,3421
34,2112	119	1,8122	93,1360	149	3,3934
35,3390	120	1,8430	96,0560	150	3,4447
36,4668	121	1,8738	98,9760	151	3,4960
37,5946	122	1,9046	101,8960	152	3,5473
38,7224	123	1,9354	104,8160	153	3,5986
39,8502	124	1,9662	107,7360	154	3,6499
40,9780	125	2,1622	110,6560	155	3,7012
42,1058	126	2,2135	113,5760	156	3,7525
43,2336	127	2,2648	116,4960	157	3,8038
44,3614	128	2,3161	119,4160	158	3,8551
45,4892	129	2,3674	122,3360	159	3,9064
46,6170	130	2,4187	125,2560	160	3,9577