

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la empresa Giroa, SAU. Código convenio número 01100881012019.

**ANTECEDENTES**

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.

**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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Giroa, SAU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 10 de octubre de 2023

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Giroa, SAU**  
**Convenio Álava 2023-2026**

Capítulo I. Ámbitos y garantías

**Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades de Giroa en Álava.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil Giroa, SAU tenga establecidos o establezca en el territorio de la provincia de Álava.

**Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia**

La vigencia del presente convenio abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con 3 meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia. En el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo para un nuevo convenio se establece un periodo de ultraactividad de dos años, momento a partir del cual el régimen jurídico regulador de las relaciones laborales será el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022-2025 o el que le pueda sustituir.

En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el convenio se prorrogará anualmente de forma automática.

La prórroga supondrá la aplicación del presente convenio en su totalidad, incluidas las condiciones salariales detallados en el capítulo III régimen económico.

En cualquier caso si la parte social, firmante del presente convenio, entendiéndose en cualquier momento que la aplicación del mismo pudiese resultar lesiva para los intereses de los trabajadores y trabajadoras afectados, podrá de forma unilateral denunciar dicho convenio. Para ello deberá remitir escrito a la dirección de la empresa en el que se determine la fecha a partir de la cual dejará de aplicarse. En tal caso, al igual que si se produjese el decaimiento al que se refiere el párrafo anterior, pasará a ser de aplicación el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022-2025 o el que le pueda sustituir.

**Artículo 4. Derecho supletorio**

En todo lo no contemplado en el presente convenio, se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022-2025 o el que le pueda sustituir.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el articulado del presente convenio forman un conjunto unitario e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Asimismo, cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas en el presente convenio, será de aplicación inmediata conforme a la decisión que, en su caso, adopte la comisión paritaria del mismo. En cualquier caso, el contenido del convenio se adaptará a los cambios normativos en la primera revisión futura del mismo.

**Artículo 6. Comisión paritaria**

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por 2 representantes de la parte social y 2 de la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será recomendable someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en la sede de la delegación sita en Vitoria-Gasteiz.

La comisión paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores y trabajadoras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente convenio y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

**Artículo 7. Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

**Capítulo II. Organización del tiempo de trabajo****Artículo 8. Calendario laboral**

La elaboración del calendario laboral, teniendo en cuenta que toda la actividad de Giroa debe estar orientada a satisfacer las necesidades de los clientes/contratos, estará siempre supeditada a garantizar el servicio de calidad que los clientes demanden.

De acuerdo con la premisa anterior y teniendo en cuenta la jornada anual definida en el derecho supletorio del presente convenio la empresa elaborará los calendarios laborales con los horarios aplicables a cada uno de los departamentos y/o servicios de la empresa con una antelación mínima de un mes al comienzo del año y lo someterá a la consideración de los representantes de los trabajadores conforme a lo establecido legalmente.

Los calendarios laborales reflejarán los días festivos y, de acuerdo con ello, los puentes que se puedan disfrutar en el año. Cada trabajador o trabajadora podrá disfrutar el 50 por ciento de los puentes definidos.

Tanto el personal de oficina, como el personal técnico adscrito al servicio de contratos difusos, tendrán el mismo calendario y horario. El personal técnico adscrito a contratos cerrados estará sometido al calendario y horario exigido por el cliente en función del servicio contratado.

Anualmente los horarios diarios de lunes a jueves se ajustarán en la hora de salida con el objeto de cuadrar la jornada anual establecida.

Con carácter general, y teniendo en cuenta las variaciones a que dé lugar lo establecido en el párrafo anterior, se establece un horario de lunes a jueves de 8:00 a 13:30 horas en la mañana y de 14.00 a 18:00 horas en la tarde. Todos los viernes del año y todos los días de los meses de julio y agosto se establece un horario de jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas

La empresa tendrá la potestad de tomar las medidas necesarias para garantizar un horario de atención telefónica de 8.00 a 13:30 horas y de 14:30 a 17:30 horas todos los días del año.

#### **Artículo 9. Flexibilidad horaria**

Cada trabajador o trabajadora podrá flexibilizar el cumplimiento del horario diario en los días de jornada partida, establecido en el calendario, pudiendo decidir aplicar los siguientes criterios:

a) Elegir entre los siguientes horarios de entrada:

- 8:00.
- 8:30.
- 9:00.

b) Elegir entre los siguientes horarios de salida:

- 16:30.
- 17:00.
- 17:30.
- 18:00.

c) Reducir el tiempo de comida, o bien a dos horas, o bien a una hora y media, o bien a una hora, o bien a media hora.

Con el fin de mantener el servicio a los clientes, estas modificaciones se coordinarán con el/la responsable de cada sector, con objeto de cubrir las necesidades de servicio en horario comercial de la empresa. El personal técnico adscrito a contratos cerrados estará sometido al calendario y horario exigido por el cliente en función del servicio contratado.

Una vez aceptada la solicitud por la persona responsable de cada sector, dicho horario deberá mantenerse por la persona trabajadora, y salvo que por cualquiera de las partes se acredite una situación excepcional, un período mínimo de tres meses. Se deberá solicitar dicho cambio con una antelación mínima de 15 días.

#### **Artículo 10. Teletrabajo**

Podrán acogerse al régimen de trabajo a distancia aquellas personas trabajadoras cuyas funciones y responsabilidades no se vean afectadas por su ejecución en esta modalidad de trabajo. Quedarán excluidas, por tanto las siguientes:

1. Aquellas personas, cuya actividad requiera la presencia física en el domicilio del cliente.
2. Aquellas personas, cuya actividad o la de sus compañeros o colaboradores pueda verse afectada negativamente por la realización de sus funciones o responsabilidades en dicha modalidad de trabajo.
3. Aquellas personas con contratos para el aprendizaje o práctica profesional, ya que el objetivo de su contrato requiere que su actividad se desarrolle en el centro de trabajo.

En cualquiera de los casos, para que una solicitud de teletrabajo sea aceptada se requerirá la aceptación de dicha fórmula por parte del responsable directo de la persona trabajadora solicitante, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. El número máximo anual de jornadas diarias en régimen de teletrabajo será de 44 jornadas.
2. El número máximo semanal de jornadas diarias en régimen de teletrabajo será de 1 jornada.
3. Se podrá aplicar teletrabajo fuera de estas condiciones en situaciones excepcionales y puntuales aprobadas por el responsable del trabajador.

Aquellas jornadas en que se realice el trabajo en régimen de a distancia, se deberá cumplir con el mismo horario que se realizaría si este se realizase en presencial, independientemente de que la persona trabajadora haya optado por la flexibilidad horaria definida en el artículo 9 del presente convenio.

La empresa podrá revocar la concesión del trabajo a distancia en las siguientes situaciones:

- a) Cuando se constaten ineficiencias organizativas o en la realización de las tareas.
- b) Cuando se constate una disminución de la calidad o cantidad de trabajo realizado.
- c) Cuando se produzca una evaluación del desempeño insuficiente.
- d) Cuando se constaten dificultades para la cohesión de los equipos de trabajo.

#### **Artículo 11. Vacaciones**

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Aquellos trabajadores y trabajadoras que fraccionen voluntariamente sus vacaciones anuales en más de un periodo, y su jornada lectiva esté establecida de lunes a viernes, disfrutarán de 22 días laborables computando de lunes a viernes.
- b) Aquellos trabajadores y trabajadoras que no fraccionen sus vacaciones anuales en más de un periodo, disfrutarán de 30 días naturales computando de lunes a domingo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia o con el período de suspensión del contrato de trabajo por descanso maternal, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al momento de su disfrute.

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya permanencia en la empresa sea inferior al año natural, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones, conforme a los criterios anteriores.

#### **Artículo 12. Bolsín de horas de trabajo**

La situación de arranque anual de la temporada de calefacción se considera un período punta de producción de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava a los efectos de que la empresa pueda disponer del bolsín de 100 horas al año por persona trabajadora.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden para atender lo anteriormente indicado se deberá cumplir, aparte del resto de las condiciones enumeradas en dicho artículo, un preaviso de 5 días a las personas afectadas.

#### **Artículo 13. Servicio de guardias**

Puesto que Giroa es una empresa de servicios y sus clientes requieren de forma generalizada una atención las 24 horas de los 365 días del año se hace necesario disponer de un servicio de guardias que garantice la atención de los avisos que puedan producirse fuera de la jornada ordinaria, establecida en los calendarios laborales.

Dicho servicio de guardia quedará configurado conforme a los siguientes criterios:

a) Se considerará que una persona trabajadora está adscrita al servicio de guardia en todos aquellos casos en que, periódicamente, según el cuadrante establecido al efecto, tenga que estar localizable para acudir a los avisos que se produzcan fuera de su jornada habitual. A lo largo del año se establecerán tantos turnos de guardia como semanas.

b) Se considerará que un trabajador adscrito al servicio de guardia está efectivamente de guardia, durante los días, que, según cuadrante, tenga que acudir a realizar los avisos que se produzcan fuera de la jornada habitual anteriormente citada. Durante estos días las personas trabajadoras podrán optar por realizar la jornada partida o continua establecidas en el calendario laboral.

c) Las horas efectivamente trabajadas en la atención de los avisos que puedan producirse durante las guardias serán compensadas a elección de la persona trabajadora, o bien con tiempo de descanso, dentro de los 6 meses siguientes a su realización, o bien mediante compensación económica, y ello mientras no se supere el límite de horas extraordinarias permitidas por la ley.

d) Las horas dedicadas a la atención de avisos durante la guardia se compensarán, tanto si se retribuyen económicamente, como si se compensan con descanso de acuerdo al siguiente criterio:

- 1 hora hasta las 18:00 horas, salvo julio y agosto que será a partir de las 15.00 equivaldrá a 1 hora en día laborable.

- 1 hora desde las 18:00 o las 15:00 en agosto en día laborable y fuera del horario nocturno equivaldrá a 1,5 horas.

- 1 hora nocturna equivaldrá a 1,75 horas.

- 1 hora en domingo o festivo equivaldrá a 1,75 horas.

- 1 hora, cuando la persona trabajadora sustituya total o parcialmente la guardia de otro compañero por causas ajenas a su voluntad, equivaldrá a 1,75 horas en tiempo y a razón de hora festiva en caso de cobrarla. Este criterio no será aplicable a los intercambios acordados entre personas trabajadoras.

e) En caso de compensar todas o parte de las horas de en tiempo de descanso y siempre que se disponga de una bolsa generada suficiente para ello, el trabajador podrá optar preferentemente por disfrutar un día de la semana siguiente a la de la realización de la guardia.

En caso de producirse una pérdida de cartera comercial, que implicase un ajuste de la carga/capacidad de los sectores, la empresa podrá acordar con la representación legal de los trabajadores el fomento del mantenimiento de los puestos de trabajo frente al pago de horas extras, estableciendo el periodo de priorización de recuperación frente al pago.

El precio de las guardias y la disponibilidad tendrán la misma revisión anual que el resto de los conceptos descritos en las tablas del presente convenio.

En aquellos casos en que se opte por retribuir económicamente el tiempo dedicado a la atención de los avisos durante las guardias, el importe de los mismos será liquidado en la nómina del mes siguiente al de su realización, salvo los que se produzcan en la última semana del mes que se liquidarán un mes más tarde.

### Capítulo III. Régimen económico

Los conceptos retributivos en el presente convenio se establecen según los términos siguientes:

#### **Artículo 14. Salario base**

Retribución mínima mensual de carácter fijo que perciben los trabajadores en función del grupo profesional al que pertenecen. Sus importes se reflejan en las tablas anexas al presente convenio.

**Artículo 15. Complemento convenio Álava (ad personam)**

Complemento que integra los conceptos del convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022 -2025, inexistentes en el presente convenio. Su cuantía se conformará con los valores vigentes de dichos conceptos a la fecha de entrada en vigor del primer convenio colectivo de la empresa Giroa y sus trabajadores en la provincia de Álava,

Sus importes se reflejan en las tablas anexas al presente convenio.

**Artículo 16. Antigüedad consolidada**

Integra la cuantía que tuviese reconocida cada trabajador en concepto de antigüedad en el momento de la entrada en vigor del primer convenio colectivo de la empresa Giroa y sus trabajadores en la provincia de Álava. No se generarán nuevos incrementos por este concepto en el futuro.

**Artículo 17. Antigüedad no consolidada**

Integra la cuantía resultante de aplicar la parte proporcional del quinquenio no generado completamente en la fecha de la entrada en vigor del primer convenio colectivo de la empresa Giroa y sus trabajadores en la provincia de Álava, que pudiera tener cada trabajador o trabajadora. El reconocimiento se realizará por meses completos y la proporcionalidad se calculará respecto de un total de 60 meses.

**Artículo 18. Complemento a devengos (incentivo)**

Complemento de carácter personal que integra aquellas cantidades que, como mejora voluntaria, tengan su origen en un pacto individual entre el trabajador y la empresa.

Se trata de un concepto no absorbible ni compensable con las subidas salariales anuales reflejadas en las tablas anexas al presente convenio.

**Artículo 19. Kilometraje**

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,37 euros por kilómetro desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2023. En los años posteriores de vigencia del convenio esta cuantía se actualizará conforme el IPC de Álava del año anterior al de su aplicación. En caso de que dicho IPC fuese negativo el incremento será cero, nunca negativo.

La liquidación y cobro del kilometraje se realizará mediante la cumplimentación de nota de gastos, conforme al procedimiento que en cada momento pueda estar implantado en la empresa.

**Artículo 20. Devengo y pago**

El salario bruto anual se distribuirá de manera uniforme en 14 pagas, 12 mensuales y 2 extraordinarias, una se abonará en julio y otra en diciembre.

**Artículo 21. Revisión salarial**

Con efectos de 1 de enero de 2023 y para 2023, se realizará una revisión salarial del concepto salario base de las tablas del presente convenio, aplicando un 5 por ciento de subida sobre los importes reflejados en las mismas a 31 de diciembre de 2022.

Para los años 2024, 2025 y 2026 se realizará un incremento porcentual sobre los importes recogidos en las tablas a 31 de diciembre del año anterior al que se refiera la revisión. Dicho incremento se constituirá como la suma de 2 porcentajes:

- a) El asociado al IPC.
- b) El asociado a la variación del resultado operacional.

La suma de ambos valores podrá resultar positiva, negativa o cero. En caso de resultar negativa se aplicará incremento total igual a cero.

La subida salarial se aplicará al importe reflejado en el concepto salario base del año anterior, y será consolidable. Nunca será absorbible ni se podrá compensar un resultado negativo anterior.

Porcentaje de incremento según IPC.

De acuerdo con los siguientes porcentajes del IPC de Álava publicado para el año anterior al que se refiere la subida:

- Si el IPC fuese 0 por ciento o estuviese por debajo de 0 por ciento, se aplicará una subida del 0 por ciento, no compensándose dicho resultado negativo en años posteriores.
- Si el IPC estuviese entre un 0 y un 2 por ciento, se aplicará una subida del 1,6 por ciento: 80 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 3 por ciento, se aplicará una subida del 1,8 por ciento: 60 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 4 por ciento, se aplicará una subida del 2,0 por ciento: 50 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 5 por ciento, se aplicará una subida del 2,2 por ciento: 44 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 6 por ciento, se aplicará una subida del 2,4 por ciento: 40 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 7 por ciento, se aplicará una subida del 2,5 por ciento: 35,7 por ciento.
- Si el IPC fuese de un 8 por ciento, se aplicará una subida del 2,6 por ciento: 32,5 por ciento.
- Si el IPC fuese de un 9 por ciento, se aplicará una subida del 2,7 por ciento: 30 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 10 por ciento, se aplicará una subida del 2,8 por ciento: 28,5 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 11 por ciento, se aplicará una subida del 2,9 por ciento: 27 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 12 por ciento, se aplicará una subida del 3 por ciento: 26 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 13 por ciento, se aplicará una subida del 3,1 por ciento: 25 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 14 por ciento, se aplicará una subida del 3,2 por ciento: 24 por ciento IPC.
- Si el IPC fuese de un 15 por ciento, se aplicará una subida del 3,3 por ciento: 23 por ciento IPC.
- En caso de que el IPC fuese superior a un 16 por ciento se aplicará la misma proporción de subida que en los tramos ya descritos, con un tope de subida de un 5 por ciento.

En los tramos intermedios de los supuestos anteriores se aplicará la parte proporcional entre los dos porcentajes del tramo.

Porcentaje de incremento según el resultado operacional, en adelante RESOP.

Con el objeto de incentivar y animar a todo el personal en la optimización de su trabajo, compartiendo con éste la mejora de la eficiencia económica y comercial de la empresa, se añade una parte variable a la fórmula:

1. Si la mejora del RESOP de la delegación de Álava es igual o superior a un 5 por ciento, al porcentaje de subida resultante de aplicar los criterios definidos en el presente artículo, se le sumará un 1 por ciento adicional en el concepto salario base.

2. Si la mejora del RESOP de la delegación de Álava es igual o superior a un 10 por ciento, al porcentaje de subida resultante de aplicar los criterios definidos en el presente artículo, se le sumará un 2 por ciento adicional en el concepto salario base.

3. Si se produjera un empeoramiento del RESOP de la delegación de Álava en un porcentaje igual o superior a un 10 por ciento al porcentaje de subida resultante de aplicar los criterios definidos en el presente artículo, se le restará un -0,5 por ciento en el concepto salario base.

No se guardan o compensan resultados negativos para el año siguiente. Si el resultado global fuese negativo, se valorará como cero.

La empresa deberá facilitar la información pertinente para la comprobación de tales datos de forma oficial y firmada al comité, suficientes en plazo y forma. Para que sea suficiente en plazo y forma, el valor incremental total correspondiente se deberá abonar en la nómina del mes de marzo, que habitualmente se paga a principios del mes de abril.

#### Capítulo IV. Otros derechos, garantías y obligaciones

##### **Artículo 22. Garantía de transparencia en la información a la representación legal de los y las trabajadoras**

La empresa deberá facilitar la información pertinente para la comprobación de tales datos de forma oficial y firmada al comité, suficientes en plazo y forma. En caso contrario la empresa abonará el 100 por ciento del complemento a todos los trabajadores en el mes de abril del año correspondiente.

##### **Artículo 23. Formación**

La empresa incentivará e impulsará la promoción profesional de sus colaboradores en aras a una mayor cualificación del conjunto de los trabajadores.

Concretamente, la empresa dotará partida presupuestaria para el cumplimiento de un plan de formación anual, destinando entre un 0,8 por ciento y el 1,2 por ciento de la masa salarial durante la vigencia del acuerdo.

##### **Artículo 24. Complemento de incapacidad temporal**

En los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento del salario bruto del trabajador en jornada ordinaria. En el caso de accidente laboral se complementará siempre que el interesado haya observado las normas generales de seguridad y las específicas del puesto.

La percepción del complemento definido en el apartado anterior estará limitada, por una parte a un máximo de cinco días al año por trabajador, que podrán distribuirse en varios procesos de incapacidad temporal. Por otra parte, la percepción del complemento estará limitada a procesos de un máximo de tres días, consecutivos.

A los efectos de este artículo, se entiende por salario bruto en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas. No estarán incluidas las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias, gratificaciones extraordinarias, turnicidad, nocturnidad, etc. Ni las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo y si las hubiera: horas extras, guardia / disponibilidad, etc.). Por último, tampoco estarán incluidas las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, y si los hubiera, dietas, kilometrajes, etc.).

Las condiciones descritas en este artículo se mantendrán mientras no se produzcan cambios en los porcentajes o plazos con los que el INSS calcula las prestaciones por incapacidad temporal en el momento de la firma del convenio, en cuyo caso se reunirán las partes para tratar el asunto e intentar llegar a un nuevo acuerdo.

**Artículo 25. Jubilación parcial**

1. Al amparo del artículo 215 del Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa, que estudiará la solicitud de buena fe teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las circunstancias de la persona trabajadora solicitante y que, en todo caso, dará respuesta expresa.

**Artículo 26. Registro de jornada**

Conforme a lo establecido en el artículo 34. 9 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán la obligación de realizar el registro de jornada conforme los sistemas que la empresa ponga a su disposición en cada caso.

**Artículo 27. Buen uso de las herramientas y dispositivos proporcionados por la empresa**

Las personas trabajadoras serán responsables del buen uso y cuidado de las herramientas y dispositivos facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo. Asimismo, serán responsable del correcto uso y mantenimiento de cualquier dispositivo facilitado por la empresa, así como evitar que los bienes sean utilizados por un tercero ajeno a la relación de trabajo (incluidos familiares).

**Artículo 28. Parejas de hecho**

Se acuerda aplicar a las parejas de hecho el mismo tratamiento que al matrimonio a los efectos de los dispuesto en el presente convenio colectivo y su derecho supletorio.

**Disposiciones finales****Disposición final 1**

Con el objeto de minimizar el número de avisos que reciben los técnicos durante las guardias la empresa se compromete a estudiar e implantar un sistema que permita un mejor filtro de las llamadas, reduciendo el número de avisos que deban ser resueltas por el servicio de guardia. Y ello con el objeto, tanto de mejorar las condiciones laborales de las personas de guardia, como también el servicio al cliente.

La implantación de dicho sistema, que afectará al conjunto de la empresa, se realizará con todas las garantías del derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El texto de la locución aplicable a comunidades de vecinos o similares:

Si su incidencia está relacionada con olor a gas, humo, inundación o toda su comunidad se encuentra sin servicio de agua caliente o calefacción, marque 1. En caso contrario llame al 945.001.090 dentro de nuestro horario de atención al público para ser atendido.

Por favor, introduzca su código de cliente para ser transferido.

**Disposición final 2**

Se pondrá a disposición del personal de oficina técnica y administración un coche a partir del 1 de enero de 2023.

## Anexo I. Tablas salariales

Se incluyen a continuación las tablas salariales de Álava de referencia y la subida a aplicar para 2023 considerando el artículo 18.

5 POR CIENTO	TABLAS 2023	SALARIO BASE	COMPLEMENTO AD PERSONAM	TOTAL	INCREMENTO BRUTO ANUAL (DIF)
Grupo 5.a	Técnico especialista de estudios	28.729,67 euros	72,55 euros	28.802,22 euros	1.368,08 euros
Grupo 5.b	Técnico de estudios, jefe de obra, jefe de sector	25.132,74 euros		25.132,74 euros	1.196,80 euros
Grupo 4.a	Jefe de administración, jefe de equipo, encargado, técnicos de sistemas	23.844,63 euros	707,43 euros	24.552,06 euros	1.135,46 euros
Grupo 4.b	Técnico de montaje, técnico de mantenimiento, técnico administrativo	21.535,79 euros	2.221,60 euros	23.757,39 euros	1.025,51 euros
Grupo 4.c	Técnico de montaje de segunda, técnico de mantenimiento de segunda, técnico administrativo de segunda	20.247,95 euros	1.568,47 euros	21.816,42 euros	964,19 euros
Grupo 4.d	Operario/ auxiliar de servicios, Operario/auxiliar de montaje, auxiliar administrativo	17.711,81 euros	2.030,72 euros	19.742,53 euros	843,42 euros

HORAS EXTRAS	
<b>Disponibilidad</b>	
Días laborables de lunes a viernes	15,75 euros/día
Sábado, domingo y festivo	31,5 euros/día
<b>Horas extras a pagar</b>	
N: lunes a sábado de 6:00 a 22:00h	16,8 euros/día
F: domingos y festivos de 6:00 a 22:00	18,9 euros/día
N: nocturnas de 22:00 a 6:00	21 euros/día
CC BOULEVARD	
<b>Disponibilidad</b>	
	136,5 euros/semana
<b>Horas extras a pagar</b>	
N: lunes a sábado de 6:00 a 22:00h	20,13 euros/día
F: domingos y festivos de 6:00 a 22:00	22,05 euros/día
N: nocturnas de 22:00 a 6:00	26,25 euros/día