

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.247

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Prestalid, S.L.U.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Prestalid, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prestalid, S.L.U., para los años 2018 a 2021 (código de convenio 50100601012018), suscrito el día 29 de junio de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 6 de julio de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 10 de julio de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

NOTA PREVIA: Todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “trabajadora” se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, sean hombre o mujer.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.* — El presente convenio colectivo será de aplicación única y exclusivamente en el centro de trabajo que la empresa Prestalid, S.L.U., tiene en la factoría de Opel sita en polígono industrial Entrerriós, carretera nacional 232, kilómetro 29, 50639 Figueruelas, Zaragoza.

Toda la referencia en el presente texto del convenio a la palabra “empresa” o “empresas” se entenderá efectuada única y exclusivamente al centro de trabajo de la empresa Prestalid, S.L.U., en la factoría de Opel sita en polígono industrial Entrerriós, carretera nacional 232, kilómetro 29, 50639 Figueruelas, Zaragoza.

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a todo el de la actividad propia que la empresa Prestalid, S.L.U., realiza en su centro de trabajo de la factoría de Opel sita en polígono industrial Entrerriós, carretera nacional 232, kilómetro 29, 50639 Figueruelas, Zaragoza, o nombre sucesivo que pudiera tener, así como en los futuros emplazamientos en los cuales se pudieran desarrollar y trasladar la actividad del mismo.

Artículo 2. *Ámbito personal.* — Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores de la empresa Prestalid, S.L.U., incluidos en su ámbito funcional y territorial, excepto al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito temporal.* — El presente convenio colectivo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan retrotraer los efectos económicos y sociales a fecha 1 de mayo de 2018, siendo liquidados los atrasos derivados de la aplicación del presente texto en el mes siguiente al día en que este sea publicado en el boletín correspondiente.



Artículo 4. *Denuncia y revisión del convenio.* — El presente convenio se prorrogará por años naturales si no es denunciado antes de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con un preaviso mínimo de dos meses y por comunicación escrita a la otra parte.

Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la denuncia. La comunicación deberá ir acompañada de un proyecto que recoja los motivos de denuncia y los puntos a deliberar.

No obstante, la denuncia del convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

• Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier causa.

• Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

• Garantías “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo 29.

Artículo 7. *Cláusula de no discriminación.* — Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 8. *Facultades organizativas de la dirección de la empresa.* — La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

En el marco del convenio y de la legislación vigente, es decir, sin perjuicio de que finalmente se haya de acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa se concretarán las cuestiones que, tratándose de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estarán sometidas a:

—Información previa.

—Consulta previa.



- Negociación previa.
- Resolución de la modificación

Los interlocutores para cada una de tales modalidades serán los representantes de los trabajadores.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le soliciten dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 9. *Ámbito de la organización.* — La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación de la calidad admisible, a lo largo del proceso de la actividad de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. *Productividad.* — Ambas partes convienen que la productividad es función tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa, y que constituye mediante la misma uno de los medios principales para garantizar la viabilidad de la operación.

Artículo 11. *Rendimiento.* — El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario y plus de calidad y cantidad.

Artículo 12. *Jornada laboral.* — La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.784 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual, según las necesidades de la empresa y con adaptación de la jornada a las necesidades del cliente. Las empresas podrán disponer de hasta veinte horas para la programación de actividades formativas de sus plantillas, de las cuales diez horas tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo y diez horas se realizarán fuera del horario laboral del trabajador. En ningún caso se podrá disponer de las horas de formación para el desarrollo de actividades productivas de la empresa o de cualquier otro tipo. Las horas de formación no consumidas en un ejercicio podrán acumularse a las del ejercicio siguiente, siguiéndose para su aplicación la distribución del 50% establecida en el presente artículo.

Artículo 13. *Días de asuntos propios.* — La empresa concederá tres días para asuntos propios por año a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de una semana. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud y se



concederán de forma que puedan coincidir hasta un máximo del 5% de trabajadores por turno de trabajo. El derecho al disfrute de estos días se generará de forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa en el año para aquellos trabajadores que no hayan trabajado todo el año completo. Estos días deben disfrutarse durante el año natural, no pudiendo trasladarse dicho disfrute al año siguiente.

Artículo 14. *Calendario laboral*. — En virtud de la dependencia que los clientes tienen de la prestación de servicios contratada con Prestalid, y dadas las peculiaridades de la actividad, las partes suscriptoras del presente texto convencional convienen el necesario ajuste del calendario laboral de Prestalid en todo momento al que tenga el cliente, pudiendo resultar afectadas, en consecuencia, las jornadas de trabajo, vacaciones, jornadas especiales, trabajo en sábados, domingos y festivos y trabajos especiales, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada máxima anual establecida en el apartado anterior y de la normativa legal vigente en cada momento, o a las resoluciones judiciales en relación a cada una de estas materias.

Artículo 15. *Horarios de trabajo*. — La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, siendo preceptiva la consulta al comité de empresa en los mismos plazos que regula el artículo 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores ante posibles modificaciones sustanciales de los actuales. Los horarios de trabajo se adaptarán a los calendarios del cliente.

Con carácter general, los turnos de trabajo serán los siguientes:

- Turno de mañana, de 5:55 a 13:55 horas.
- Turno de tarde, de 13:55 a 21:55 horas.
- Turno de noche, de 21:55 a 5:55 horas.

Sin perjuicio que por requerimiento y/o necesidad del cliente se exija alterar dichos horarios.

El criterio básico será de turnos rotativos semanales de mañana y tarde, y el turno de noche será fijo.

Artículo 16. *Régimen de descansos*.

a) El descanso semanal será de dos días semanales. Queda fuera de esta medida las acciones que se puedan acordar entre comité y empresa en materia de jornadas industriales y flexibilidad.

b) Bocado: La duración del tiempo de bocado será equivalente a la establecida por el cliente. Se aplicará solamente para jornadas superiores a seis horas.

c) Pausas: Se establecen las siguientes pausas para la MOD de los turnos de mañana, tarde y noche:

—Dos pausas para la vigencia del convenio: La segunda y cuarta pausa del turno de mañana del cliente, la primera y cuarta pausa del turno de tarde del cliente y la segunda y cuarta pausa del turno de noche del cliente.

Los horarios de las pausas coincidirán con los establecidos por el cliente, y, en caso de que este modifique su horario, duración o existencia, quedarán automáticamente adaptadas a las mismas, garantizando en todo momento el servicio al cliente.

Los trabajadores con turno central de MOD tendrán derecho al disfrute de las pausas en la misma proporción que les corresponda.

d) Del tiempo total de descansos (bocado y pausas), el tiempo efectivo de trabajo a cargo de la empresa será de veintitrés minutos a partir del 1 de mayo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

e) Desde el 1 de enero de 2022 se establecerán en el nuevo convenio colectivo tres pausas para la MOD de los turnos de mañana, tarde, noche y central, cuyo horario y duración coincidirán con las del cliente. Del tiempo total de descansos (bocado y pausas), el tiempo efectivo de trabajo a cargo de la empresa será de treinta minutos.

Artículo 17. *Reglamento de pausas*.

a) El inicio y final de cada período de pausa se comunicará mediante el sistema de aviso utilizado por Opel, que utiliza las siguientes señales de aviso:

Primer aviso: Comunica el inicio de la pausa. A partir de esta señal puede abandonarse el puesto de trabajo.

Segundo aviso: Un minuto antes de la finalización de la pausa comunica la necesidad de reincorporarse al puesto de trabajo.

Tercer aviso: Comunica el final de la pausa. Debe escucharse en el puesto de trabajo, ya que indica que se reinicia la actividad.

OPBON

b) En los estudios de tiempos realizados para el cálculo de recursos necesarios, la empresa, a partir de la aplicación de las pausas programadas, considerará que los períodos de pausas programadas compensan en todo o en parte los suplementos de tiempo por fatiga y el tiempo para necesidades personales.

c) La aplicación de estas pausas conlleva:

—La presencia obligatoria en el puesto de trabajo manteniendo la actividad productiva fuera de los períodos de descanso programados.

—Fuera de los períodos de pausa programados se podrá abandonar el puesto, en casos de fuerza de mayor y previo aviso a un responsable de turno, que procederá a tomar las medidas necesarias para su sustitución.

—La aplicación de lo establecido en el artículo 34.5 del ET: “El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”.

Por lo tanto el trabajador, al comienzo y al final de su jornada, debe encontrarse en su puesto de trabajo cumpliendo igualmente el tiempo establecido para el bocadillo y el resto de pausas programadas.

d) Puestos operativos con flexibilidad en la aplicación de pausas programadas:

La actividad de algunos puestos de trabajo no depende de la actividad productiva de las líneas de montaje de Opel, sino de terceros (como transportistas), cuyo cumplimiento de horarios está afectado por factores externos como la climatología, tráfico u otras incidencias.

Se ha observado que en estos casos la aplicación de pausas programadas podría llegar a afectar a la calidad del servicio al cliente, llegando a generar situaciones incoherentes como que el trabajador esté parado por falta de trabajo porque el camión a descargar no ha llegado y posteriormente retrasar la actividad de descarga por coincidir la llegada del transporte con la hora de pausa.

Para evitar estas situaciones se ha acordado que las pausas programadas podrán ser flexibles en los siguientes puestos:

- Recepción.
- Descarga.
- Ubicación.
- Carga de embalajes vacíos en camión.
- Inventario rotativo.

Estos puestos podrán no realizar las pausas en los horarios programados, pero sí dispondrán a lo largo de su jornada, sin afectar a la actividad productiva, del mismo tiempo de descanso que el resto de la plantilla.

e) Aplicación a personal con reducción de jornada:

Las pausas de aplicación serán aquellas que estén programadas dentro del horario de trabajo del personal con reducción de jornada.

No obstante, tal y como se establece en el artículo 16, el tiempo de bocadillo solo le corresponde a aquellos trabajadores que realicen una jornada superior a las seis horas.

f) Límites de aplicación:

En general todas las actividades en las que se ha previsto la aplicación de pausas programadas se desarrollan aplicando la filosofía “just in time”, por lo que en cada momento debemos llevar a cabo la actividad que se nos solicita, no existiendo la posibilidad de retrasar actividades para realizarlas a posteriori sin afectar a la producción de nuestro cliente Opel.

Por ello, y bajo la supervisión del responsable de turno, no se realizarán pausas programadas en situaciones que puedan poner en riesgo el servicio al cliente, derivadas por ejemplo de:

- 1.º Avería de la instalación que implique la parada de la misma (Ej. Instalación de secuencia de columnas de dirección L1-L2 e IP's L1).
- 2.º En caso de fallo de los sistemas de comunicación que nos impidan mantener las actividades productivas y de suministro.
- 3.º En caso de falta imprevista de recursos MOD (enfermedad, accidente, etc.), sobrevenida a lo largo del turno o detectada sin tiempo suficiente para suplir la ausencia.
- 4.º Ante una necesidad urgente comunicada por los clientes, reposición de urgencia, faltante en línea.



5.º Suspensión de la pausa por parte del cliente o por parte de la empresa que realiza el montaje de puertas o salpicaderos.

Ante una incidencia (avería de instalación, de sistemas informáticos, comunicaciones, transporte, etc.) que impida el normal funcionamiento de la actividad productiva, el responsable de turno podrá comunicar a la plantilla el adelanto de las pausas programadas.

En caso de que fuera necesario por incidencia grave anular el disfrute de alguna de las pausas, la empresa tomará las medidas necesarias para que la pausa o pausas no disfrutadas se realicen en los cinco días siguientes a la fecha de la incidencia. Esta compensación se realizará en alguna de las pausas del cliente.

g) Podrá modificarse la aplicación de estas pausas programadas, previo acuerdo con la parte social, en aquellas actividades y turnos en los que sean de aplicación otras fórmulas de organización de periodos de descanso derivados de cambios en la programación de pausas o de requerimientos de cliente.

Artículo 18. *Horas extraordinarias*. — Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio. Las horas extraordinarias festivas serán las realizadas en domingos y festivos. El turno de noche del domingo no tendrá la consideración de festivo porque coincide con el inicio de la jornada ordinaria semanal.

El importe de las horas extraordinarias será el siguiente:

—Horas extras normales: 13 euros/hora.

—Horas extras realizadas en horario nocturno: 13 euros/hora.

—Horas extras festivas: 14,50 euros/hora.

A estos importes se les aplicará un incremento del 1,5% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2019, 2020 y 2021).

A elección del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por descanso compensatorio en lugar de compensación económica, siguiendo los siguientes parámetros:

—Horas realizadas de lunes a viernes: 1 hora x 1,2 horas de descanso.

—Horas realizadas los viernes noche y sábado mañana: 1 hora x 1,35 horas de descanso.

—Horas realizadas sábado tarde y noche, domingos y festivos: 1 hora x 1,50 horas de descanso.

La compensación de las horas realizadas por encima del límite del citado art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán con el consiguiente descanso compensatorio.

Artículo 19. *Exceso/defecto de jornada y bolsa de horas*. — El exceso o defecto de la jornada anual, establecida en el artículo 12 del presente texto, respecto a la jornada efectiva realizada por cada trabajador se acumulará en la bolsa de horas de la que cada trabajador dispondrá individualmente, resultando los trabajadores con saldo de bolsa de horas negativo obligados a recuperar las horas negativas acumuladas. Se garantizará en todo momento el servicio al cliente y se preavisará de la realización de los trabajos extraordinarios con al menos veinticuatro horas de preaviso.

La compensación de los saldos de bolsa, tanto al alza como a la baja, seguirá los siguientes parámetros:

—Para los trabajos realizados de lunes a viernes: 1 hora x 1,20 horas.

—Para los trabajos realizados viernes noche y sábado mañana: 1 hora x 1,35 horas.

—No se compensará bolsa de horas en sábados tarde, domingos y festivos.

En cuanto al cómputo del defecto de horas, para el año 2018 se calculará teniendo en cuenta exclusivamente el período del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2018. Para el resto de años de vigencia del presente convenio se realizará cómputo anual del 1 de enero al 31 de diciembre.

El saldo de la bolsa de horas de cada trabajador será computado cuatrimestralmente. A estos efectos, al finalizar cada cuatrimestre se publicará un listado individualizado con la situación de días de exceso o defecto de jornada de cada trabajador.

En caso de que la bolsa de horas tenga un saldo deudor para el trabajador, las horas negativas deberán recuperarse en el siguiente período:

—Primer cuatrimestre del año (enero a abril): desde el 1 de mayo hasta el 30 de junio del año siguiente.



—Segundo cuatrimestre del año (mayo a agosto): desde el 1 de septiembre hasta el 30 de junio del año siguiente.

—Tercer cuatrimestre del año (septiembre a diciembre): desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año siguiente.

En el caso de que el saldo de la bolsa de horas de un cuatrimestre sea negativo, y en tanto en cuanto exista deuda en la bolsa, no se abonarán las horas extraordinarias realizadas por el trabajador, a excepción de las horas extraordinarias que se realicen en sábados tarde, domingos o festivos.

Si al finalizar el plazo indicado anteriormente no hubiera sido posible la recuperación de la bolsa de horas, se procederá al descuento y regularización en la nómina del mes de enero para el saldo negativo de los dos primeros cuatrimestres y en la nómina del mes julio para el saldo negativo del tercer cuatrimestre.

Los períodos en los que el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia o permiso por paternidad no se tendrán en cuenta para el cómputo a efectos del exceso o defecto de jornada.

Artículo 20. *Paro técnico.* — Debido a que por cualquier circunstancia, tanto de índole interna como externa, no fuera posible realizar la prestación del servicio que tiene contratado Prestalid con el cliente, los trabajadores que estén afectados por la falta de actividad podrán elegir si recuperan esas horas o días o si se descuentan en nómina.

Al principio de año el personal de plantilla optará entre el descuento o recuperación de los días de paro técnicos generados.

En el caso de optar por el descuento en nómina, los días adeudados le serán deducidos de su salario en las nóminas de los días de paro técnico en el mes en que se produzcan.

Si al finalizar el año no hubiera sido posible la recuperación de los días no trabajados, se procederá al descuento y regularización en la nómina del mes de diciembre. Para los días de no trabajo que se produzcan en los meses de octubre, noviembre y diciembre se establece un plazo máximo de recuperación antes del 30 de junio del año siguiente.

En el caso de que un trabajador cause baja definitiva en la empresa, se le liquidarán todos los conceptos, incluido el saldo negativo de días pendientes de recuperar.

La compensación de los días pendientes de recuperar se realizará según los siguientes parámetros:

—Para los trabajos realizados de lunes a viernes: 1 hora x 1,20 horas.

—Para los trabajos realizados viernes noche y sábado mañana: 1 hora x 1,35 horas.

—Para sábados tarde, sábados noche, domingos y festivos: 1 hora x 1,5 horas.

Cada año se entregarán listados individualizado con la situación de días de defecto de jornada y paros técnicos.

Artículo 21. *Turnos productivos en fin de semana.* — Con el objetivo de asegurar la cobertura de las necesidades del cliente y de las necesidades organizativas de la producción que de las primeras se deriven se acuerda, con carácter obligatorio, la realización de veinte turnos de trabajo adicionales productivos en fin de semana por trabajador y año. Se garantizará en todo momento el servicio al cliente y se preavisará de la realización de los turnos extraordinarios con la máxima antelación posible.

La realización de dichos turnos se compensará en base a los siguientes criterios:

—Si el saldo de la bolsa de horas del trabajador, establecida en el artículo 19 del presente texto convencional, fuese negativo, las horas trabajadas con ocasión de un turno productivo se compensarán con cargo a la citada bolsa de horas según los parámetros establecidos en el citado artículo.

—Si el saldo de la bolsa de horas del trabajador no fuese negativo, se establecen las siguientes opciones de compensación:

a) Compensación económica por las horas trabajadas con ocasión de un turno productivo, a razón de 13,50 euros/hora, para trabajos realizados en viernes noche y sábado mañana, y de 14,5 euros/hora para trabajos realizados en sábados tarde, sábados noche, domingos y festivos. A estos importes se les aplicará el incremento establecido para las tablas salariales en los años 2019, 2020 y 2021.

N
P
O
B

b) Descanso compensatorio, a razón de 1 x 1,35 h, para los trabajos realizados en viernes noche y sábado mañana, y 1 x 1,50 h para los realizados en sábados tarde, sábados noche, domingos y festivos.

No se abonará compensación económica si el saldo de la bolsa de horas del trabajador es negativo

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada.* — Se establece una distribución irregular de horarios con fines de semana alternos, que será de aplicación en aquellos casos que por la distribución de turnos adicionales productivos del cliente en fin de semana los trabajadores asignados a un turno de trabajo se vean afectados por la obligatoriedad de venir a trabajar durante dos fines de semana consecutivos, o para aquellos casos en los que el cliente establezca más de veinte turnos productivos obligatorios en fin de semana por trabajador.

En estos casos, uno de cada dos turnos de fin de semana trabajados de forma consecutiva se compensará con un día de descanso de lunes a viernes, a disfrutar rotativamente para todos los trabajadores, de forma inmediata o en la misma semana en la que se realiza el turno adicional. Además, se abonará una compensación económica del 0,35 sobre el precio de hora ordinaria, según las tablas salariales correspondientes a cada categoría por cada día trabajado en fin de semana.

En concreto, se aplicará ya este sistema a los turnos productivos de viernes noche que comienzan en el mes de junio de 2018, de forma que uno de cada dos turnos de viernes noche se considera turno adicional de fin de semana, que se compensará con cargo a la bolsa de horas o con la compensación económica regulada en el artículo vigésimo, y el otro viernes se considera turno de calendario de fin de semana, con un día de descanso compensatorio y con una compensación económica del 0,35 sobre el precio de hora ordinaria, según las tablas salariales correspondientes a cada categoría por día trabajado en caso de trabajar el viernes por la noche.

Se establecen las siguientes opciones del disfrute del descanso compensatorio:

a) Uno de cada dos turnos de viernes noche trabajados de forma consecutiva se compensará con un día de descanso de lunes a viernes, a disfrutar esa misma semana de forma rotativa para todos los trabajadores, con una compensación económica del 0,35 sobre el precio de hora ordinaria, según las tablas correspondientes a cada categoría por cada día trabajado en fin de semana.

b) Los descansos compensatorios se podrán agrupar en dos días consecutivos en lugar de un día por semana. De esta forma, una de cada dos semanas en las que se trabaja con calendario de viernes noche y descanso compensatorio se trabajarán seis días, y la siguiente semana en la que se trabaje con calendario de viernes noche y descanso compensatorio se trabajarán cuatro días. La compensación económica del 0,35 sobre el precio de hora ordinaria, según las tablas correspondientes a cada categoría por día trabajado, se abonará en caso de que se trabaje el viernes noche.

Artículo 23. *Vacaciones.* — Se establecerá con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio el disfrute de un período de veinticuatro días laborables de vacaciones retribuidas.

Para la fijación de la fecha del disfrute de vacaciones, y atendiendo a criterios análogos a los utilizados para el establecimiento del calendario laboral, estas serán fijadas atendiendo en todo momento con las necesidades del servicio prestado al cliente.

Las fechas de disfrute de vacaciones coincidirán con las vacaciones colectivas que señale el cliente para cada año de vigencia del pacto de empresa, salvo en aquellas secciones en que por motivos operativos sea necesario trabajar en los días de vacaciones colectivas del cliente. En este caso, en primer lugar se solicitarán voluntarios, y, en caso de que no hubiera personal suficiente, se establecerá una rotación obligatoria entre los trabajadores que desempeñan los puestos a cubrir.

Si el cliente establece días de vacaciones colectivas en una sola línea de producción, en primer lugar se solicitarán voluntarios para disfrutar vacaciones esos días, y en caso de que no hubiera personal suficiente, se establecerá una rotación obligatoria para las vacaciones entre los trabajadores que desempeñan los puestos a cubrir.

En las secciones en las que los días de disfrute de vacaciones no coincidan con las del cliente, se dispondrá de distintos días de vacaciones, sin que este hecho suponga la reducción del número total de días de vacaciones a disfrutar.



Una vez conocido el calendario laboral definitivo del cliente, si a los trabajadores les corresponden más días de vacaciones no colectivas, los días de disfrute de esas vacaciones se asignarán evitando perturbaciones en la producción, a cuyo fin la empresa señalará el número máximo de empleados que puedan disfrutarlos diariamente por turno y sección, previo acuerdo con el comité.

Los trabajadores no podrán solicitar los días de vacaciones no colectivos hasta que no se conozca el calendario de vacaciones colectivas de verano del cliente.

Las vacaciones caducarán el 30 de junio del año siguiente al año natural en que se hayan generado.

En caso de disfrutar más días de vacaciones que los correspondientes por trabajador y año, el exceso de los días disfrutados se descontará en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien irá a la bolsa de horas individual para su compensación, a opción del trabajador.

El trabajador que no tenga un año completo de servicio tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad a la incapacidad temporal o a la fecha del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 24. Permisos retribuidos. — El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñado en los puntos establecidos en el presente artículo, sin perjuicio de aplicación de la normativa legal vigente en cada momento y las resoluciones judiciales en relación a esta materia.

A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos establecidos en los apartados 1, 2, 3 y 4 de este artículo, se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante; no obstante, si el día que se produce el hecho no es laborable, el inicio será a partir del primer día laborable posterior al hecho en sí, quedando igualmente a salvo aquellos puntos que tienen en este artículo distribución específica

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo o hija. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas. Tres días naturales por el fallecimiento de padres y hermanos por consanguinidad. Dos días naturales para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

4. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección del trabajador o la trabajadora, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción del trabajador o de la trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

N P O B

Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar el permiso por intervención quirúrgica programada en la jornada anterior a la de la intervención, siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a usar o utilizar el día del hecho causante.

5. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 200 kilómetros entre ida y vuelta del domicilio del trabajador o trabajadora.

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos.

8. Los trabajadores y trabajadoras dispondrán para su asistencia, o la de un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge/pareja de hecho debidamente inscrito en el registro, de hasta catorce horas anuales, en proporción a la jornada efectivamente realizada, en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo presentar el justificante de asistencia y preavisando con la mayor antelación posible.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena nombrados presidentes, interventores o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si este último fuese laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido imposibilite la prestación de servicios en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal trabajador o trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por el desempeño del cargo el trabajador perciba una indemnización o compensación, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

12. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

Este permiso por lactancia podrá ser sustituido, opcionalmente, por un permiso de once días laborables, que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de maternidad. El período de acumulación de los once días laborables se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.).

Alternativamente, y a petición del trabajador o trabajadora, se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

N P O B

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

13. En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador o a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

15. En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

16. Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Será necesario aportar justificante del centro o profesor indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

Artículo 25. Estructura retributiva e incrementos salariales previstos. — La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

En la estructura del salario se distingue el sueldo o salario base, los complementos salariales y los complementos voluntarios.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en 2018, 2019, 2020 y 2021 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales adjuntas.

En relación a lo anterior, y para anualidades posteriores, se establece un incremento de las tablas salariales de 1,5% para el año 2019, del 1,5% para el año 2020 y del 1,5% para el año 2021, ello sin que en ningún caso los salarios resulten inferiores a los que se establezcan en el convenio colectivo de Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de la provincia de Zaragoza.

Artículo 26. *Plus de transporte.* — La empresa posibilitará la utilización de las líneas regulares de transporte utilizadas por el cliente, siendo el coste de dicho transporte asumido por la empresa. Siempre que no exista transporte facilitado al trabajador, la empresa fijará la cantidad de 1.030 euros brutos anuales para sufragar los costes que se deriven del transporte.

Artículo 27. *Plus de logística.* — Los trabajadores del grupo profesional 2, dada su polivalente función, habiendo recibido formación adecuada que comporte concepción más elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y, por tanto, no consolidable, por día efectivamente trabajado un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.* — Los trabajadores, cuando presten sus servicios entre las 21:55 y las 5:55 horas (horario del turno de noche, según lo establecido en el artículo 15), percibirán un plus consistente en el 25% del salario base, que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado en el referido horario.

Artículo 29. *Plus complementario.* — Las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a su personal de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 e) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.* — Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias para los trabajadores:

- A) Julio, que se abonará prorrateada en doce mensualidades, a razón del salario base y plus de calidad o cantidad.
- B) Navidad, que se abonará prorrateada en doce mensualidades, a razón del salario base y plus de calidad o cantidad
- C) Beneficios, que se abonará prorrateada en doce mensualidades, a razón del salario base y plus de calidad o cantidad.

Artículo 31. *Dietas.* — Desde el 1 de mayo de 2018, los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán, salvo en los supuestos en los que en la empresa se establezca otro sistema de compensación más beneficioso, una dieta de 40,59 euros para todos los grupos profesionales, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional. Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero, el importe a percibir será de 56,86 euros. Estos importes se incrementarán el 1,5% con efectos de 1 de enero de 2019.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.



La distribución de la dieta se efectuará de forma que el importe de cada una de las comidas y la pernoctación representará cada una de ellas el 30% y un 10% el desayuno. No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas cuando estas se efectúen en lugares facilitados por la empresa y a su cargo. A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho a percibo de dietas.

Artículo 32. *Seguro de accidentes.* — La empresa queda obligada a concertar en el plazo de un mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indica:

1) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

2) Muerte derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

Artículo 33. *Absentismo.* — Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en las empresas sometidas al presente convenio colectivo, se establece un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo consistente en una cantidad alzada a percibir por cada trabajador, y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente siempre que se reúnan los requisitos que a continuación se detallan:

1. Devengo:

Será condición indispensable que en cada empresa no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

A) A título colectivo: El 3% de la jornada anual pactada en este convenio correspondiente a toda la plantilla del centro de trabajo.

B) A título individual: Siempre que al finalizar cada año se halle cada trabajador en activo y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, e individualmente considerado no haya superado cuarenta horas de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo. Si se excediera el porcentaje señalado a título colectivo no lo percibirá ningún trabajador. Si no se alcanzase, lo percibirán los trabajadores y trabajadoras que no hayan faltado al trabajo por las causas declaradas como computables señaladas en el apartado tercero y se hallen de alta en la empresa el 1 de mayo de 2018 o el 1 de enero 2019, 2020 y 2021.

2. Niveles retributivos del presente plus de calidad y cantidad:

El plus se retribuirá para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan superado los niveles de absentismo señalados, con arreglo a la siguiente escala individual:

- El importe del plus para el período de 1 de mayo a 31 de diciembre de 2018 será:
 - De 0 a 20 horas: 157,88 euros.
 - De 20,1 a 30 horas: 108,52 euros.
 - De 30,1 a 40 horas: 82,38 euros.
- El importe del plus para los años 2019, 2020 y 2021 será:
 - De 0 a 20 horas: 240,39 euros.
 - De 20,1 a 30 horas: 165,23 euros.
 - De 30,1 a 40 horas: 125,43 euros.

3. Causas computables como absentismo:

Se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas:

- Huelga ilegal.
- Faltas injustificadas.

—Enfermedad y/o accidentes comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a efectos de determinación de nivel de absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización y mientras dure esta exclusivamente.

4. Cuantificación del plus:

Del importe a percibir de este plus, una vez alcanzados los requisitos para su devengo señalados en el apartado 1, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado 3 anterior.

Artículo 34. Accidente de trabajo. — A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral, en tanto en cuanto se mantengan las actuales prestaciones y durante dieciocho meses como máximo, esta le satisfará a su cargo un 15% sobre la base que se aplique aquella, con un tope máximo de 90%, de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente, que alcanzará el 100% en aquellos casos que requieran hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta treinta días, exclusivamente para este segundo supuesto.

Artículo 35. Derechos sindicales. — En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales podrán ser acumuladas en su totalidad.

Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferiores a quince días y, en general, todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical dentro del ámbito de la empresa, así como preavisar con un mínimo de quince días y comunicar a la dirección de la empresa la fecha en que se hará uso de dicha acumulación.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa dará lugar a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

A aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten se les deducirá en su nómina la cuota sindical.

Artículo 36. Duración del contrato.

a) El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquel así lo solicite.

b) Es deseo de los firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

c) La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

d) En relación a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza.



e) Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 37. *Estabilidad en el empleo* — A lo largo de la vigencia del presente, la empresa se compromete a incrementar la contratación indefinida en los siguientes porcentajes y fechas:

—A 31 de diciembre de 2018 habrá un mínimo de un 20% de contratos indefinidos respecto a la plantilla de la empresa.

—A 31 de diciembre de 2019 habrá un mínimo de un 30% de contratos indefinidos respecto a la plantilla de la empresa.

—A 31 de diciembre de 2020 habrá un mínimo de un 50% de contratos indefinidos respecto a la plantilla de la empresa.

—A 31 de diciembre de 2021 habrá un mínimo de un 60% de contratos indefinidos respecto a la plantilla de la empresa.

Artículo 38. *Salud laboral*.

a) Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva.

b) Política preventiva.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

c) Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud en el ámbito laboral se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del comité de seguridad y salud (CSS). Para ello se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando en cualquier caso la confidencialidad de datos de los trabajadores.

d) Formación en prevención.

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que se desarrollen, se implantarán planes de formación específicos.

e) Coordinación empresarial.

En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores, delegados, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresa, representantes de los trabajadores y servicios de prevención.

f) Delegados de prevención.

Los delegados de prevención, sean o no miembros del comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el



artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2. a) y 36.2 c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir: 37.1 y 37.2

—Reuniones del CSS.

—Convocatorias del empresario relacionadas con la prevención de riesgos.

—Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores.

—Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

Artículo 39. *Clasificación profesional.*

1. Introducción a la clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La reseña de los grupos profesionales que se establecen en este convenio no supone que necesariamente deban existir todos en el centro de trabajo, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas, y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en la empresa no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

El que un trabajador esté en posesión, a título individual, de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

2. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, estos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable. En tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, la retribución será la correspondiente al mismo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendase, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.



3. Clasificación general de grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1. Auxiliar administrativo.
- Grupo 2. Mozo ordinario.
- Grupo 3. Mozo especialista carretillero.
- Grupo 4. Oficial administrativo y técnicos especialistas.
- Grupo 5. Coordinador.
- Grupo 6. Supervisor.
- Grupo 7. Responsable de operaciones.
- Grupo 8. Gerente.

4. Descripción de grupos profesionales.

• Grupo profesional 1.

Criterios generales: Auxiliar administrativo.

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos rutinarios estandarizados, sujetos a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones establecidas y conocidas. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Realiza trabajos sencillos y rutinarios en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía.

• Grupo profesional 2.

Criterios generales: Mozo ordinario.

Se incluyen en este colectivo las personas cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y/o atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento y clasificación de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, bajo la supervisión y dependencia directa y realizando el trabajo de forma elemental en cualquier proceso.

También se incluyen las personas que se dedican a la preparación de pedidos de forma sencilla, con la ayuda o sin ella de terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que con la misma finalidad utilice la empresa para la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías manuales o con medios mecánicos simples, y el transporte de mercancías con vehículos mecánicos de arrastre.

Se incluyen, además, las actividades de acondicionamiento, envasado, empaquetado, embalado y/o etiquetado, utilizando la maquinaria o equipamiento necesario.

• Grupo profesional 3.

Criterios generales: Mozo especializado-carretillero.

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos que requieren determinada pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas y equipos complejos. La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Es el trabajador que, además de las funciones asignadas al grupo profesional 2, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retractiles.

El acceso a dicho grupo profesional requerirá acreditar por el trabajador estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que con la misma finalidad se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

• Grupo profesional 4.

Criterios generales: Oficial administrativo y técnico especialista.

Se incluyen en este colectivo las personas que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones con clientes o proveedores.



Realizan funciones que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Quedan incluidos en este grupo profesional aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de operador de informática, así como de programador.

- Grupo profesional 5.

Criterios generales: Coordinador.

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos con desarrollada pericia, sujeto a procedimientos, instrucciones y prácticas establecidas, coordinando las tareas necesarias para el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Es el empleado que bajo las indicaciones del supervisor se encarga de la gestión de un equipo de trabajadores, así como de la organización, regulación y control de las actividades de su área, tarea o zona, atendiendo las reclamaciones que se produzcan y dando información diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato.

- Grupo profesional 6.

Criterios generales: Supervisor.

Se incluyen en este colectivo las personas que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Es el empleado que, dependiente del responsable de operaciones o gerente, es el encargado de la gestión de su área de responsabilidad o turno o de un área de soporte de la operación y del personal a ella adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo organizar la operativa diaria, resolver las incidencias y realizar cualquier otra actividad operacional asignada.

- Grupo profesional 7.

Criterios generales: Responsable de operaciones.

Se incluyen en este colectivo las personas que desempeñan funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía iniciativa y responsabilidad.

Es la persona que, con mando directo sobre las personas y bajo la supervisión del gerente del centro si lo hubiere, o, en su caso, del director de operaciones, tiene la responsabilidad de gestionar el trabajo, la disciplina y la seguridad del personal asignado a su área de responsabilidad. Le corresponde la organización del servicio, indicando a su equipo la forma de efectuar el trabajo. Debe, por tanto, tener los conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función.

Le corresponde la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad completa sobre la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección de la empresa a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Grupo profesional 8.

Criterios generales: Gerente.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, o asesora, con autonomía y responsabilidad acordes con las funciones asignadas.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas, y bajo la dependencia de la dirección de la empresa.

Artículo 40. *Conciliación y mediación.* — Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación, y si lo deciden las partes al procedimiento de arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) para solventar los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la comisión paritaria.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente convenio colectivo pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación, y si lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 41. *Inaplicación de lo previsto en convenio colectivo.* — Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos legalmente, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no hubieran solicitado la intervención de la comisión paritaria, o este no hubiera solucionado la discrepancia, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, y si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Artículo 42. *Régimen disciplinario.* — Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas. Las relaciones que en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

1. Son faltas leves:

1.1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.

1.2. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia y pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

1.3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

1.4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

1.5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

1.6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

1.7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, incluyendo los turnos adicionales obligatorios.

2. Son faltas graves:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes.

2.2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada, incluyendo los turnos adicionales obligatorios.



2.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo si perturbasen el servicio.

2.4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

2.5. La alegación de causas falsas para las licencias.

2.6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

2.7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

2.8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

2.9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

2.10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

2.11. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia y pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

2.15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

2.16. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

3. Son faltas muy graves:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

3.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año, incluyendo los turnos adicionales obligatorios.

3.3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros o compañeras de trabajo.

3.4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

3.5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

N P O B

3.8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

3.9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

3.10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

3.11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

3.12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

4. Procedimiento sancionador.

4.1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las trabajadoras y los trabajadores interesados con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborables, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

4.2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

5. No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

6. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

7. Las faltas de los trabajadores y las trabajadoras prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves, y a los sesenta días hábiles, las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. *Acoso sexual*. — La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 42, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 44. *Ley de violencia de género*. — La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección, o mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de

N P O B

estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 45. *Adecuación Ley de Igualdad.*

45.1. Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

45.2. Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

4. Excepto para la excedencia voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad como tiempo efectivamente trabajado.

5. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2 y 3, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

45.3. Protección al embarazo y a la maternidad.

1. Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador, a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial solo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

2. Vacaciones.

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

N P O B

3. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

4. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

5. Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el período de suspensión no se verá reducido.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

45.4. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas (o lo que marque la legislación aplicable en cada momento), ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 y 48.5 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 ET, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

N P O B

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Artículo 46. Plan de igualdad. — Ambas partes están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa, y en particular por razón de género.

Por lo expuesto anteriormente, y en la medida que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, con el alcance y contenido establecido en el capítulo 3 del título 4 de la Ley de Igualdad.

A tal fin, las partes se comprometen a constituir una comisión negociadora para la firma de un plan de igualdad de la empresa y el seguimiento del mismo, que incluirá un protocolo de acoso.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación y cuya finalidad es facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

a) Concepto de plan de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar a los representantes de los trabajadores sobre los resultados del mismo.

c) Objetivos del plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

d) Comisión paritaria de igualdad.

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo, en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y



medidas de igualdad en la empresa entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio la constitución de una comisión paritaria de igualdad.

La comisión de igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

Dicha comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida.

Disposición adicional primera

Acuerdos o pactos

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre la empresa y su comité, delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

Disposición adicional segunda

Acuerdos interconfederales

Las partes firmantes de este convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación y procurar por dicha vía su integración en el convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante la vigencia de este convenio.

Disposición adicional tercera

Comisión paritaria

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria a tal efecto.

La comisión paritaria está integrada paritariamente por un máximo de tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la dirección de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de quince días.

Procederán a convocar la comisión paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa afectada por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Le serán facilitados a la comisión paritaria los acuerdos adoptados.

La comisión paritaria celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Disposición adicional cuarta

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el convenio colectivo del sector Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO

Tablas salariales 2018

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE (EN EUROS)	PLUS CALIDAD (EN EUROS)	TOTAL MES/DÍA (EN EUROS)	TOTAL ANUAL (EN EUROS)
GRUPO 1	811,10	249,34	1060,44	15.906,62
GRUPO 2	875,65	249,34	1124,99	16.874,83
GRUPO 3	912,68	249,34	1162,02	17.430,18
GRUPO 4	991,49	249,34	1240,83	18.612,52
GRUPO 5	991,49	249,34	1240,83	18.612,52
GRUPO 6	1062,08	249,34	1.311,42	19.671,29
GRUPO 7	1160,17	249,34	1409,52	21.142,78
GRUPO 8	1658,15	249,34	1907,49	28.612,39

Tablas salariales 2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE (EN EUROS)	PLUS CALIDAD (EN EUROS)	TOTAL MES/DÍA (EN EUROS)	TOTAL ANUAL (EN EUROS)
GRUPO 1	823,26	253,08	1076,35	16.145,22
GRUPO 2	888,79	253,08	1141,87	17.127,96
GRUPO 3	926,37	253,08	1179,45	17.691,64
GRUPO 4	1006,36	253,08	1259,45	18.891,71
GRUPO 5	1006,36	253,08	1259,45	18.891,71
GRUPO 6	1078,01	253,08	1331,09	19.966,36
GRUPO 7	1177,58	253,08	1430,66	21.459,92
GRUPO 8	1683,02	253,08	1936,10	29.041,57

Tablas salariales 2020

	GRUPO	SBA (EUROS)		
	GRUPO 1	16.387,40		
	GRUPO 2	17.384,88		
	GRUPO 3	17.957,01		
	GRUPO 4	19.175,09		
	GRUPO 5	19.175,09		
	GRUPO 6	20.265,86		
	GRUPO 7	21.781,82		
	GRUPO 8	29.477,19		

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE (EN EUROS)	PLUS CALIDAD (EN EUROS)	TOTAL MES/DÍA (EN EUROS)	TOTAL ANUAL (EN EUROS)
GRUPO 1	835,61	256,88	1092,49	16.387,40
GRUPO 2	902,12	256,88	1159,00	17.384,88
GRUPO 3	940,26	256,88	1197,14	17.957,01
GRUPO 4	1021,46	256,88	1278,34	19.175,09
GRUPO 5	1021,46	256,88	1278,34	19.175,09
GRUPO 6	1094,18	256,88	1351,06	20.265,86
GRUPO 7	1195,24	256,88	1452,12	21.781,82
GRUPO 8	1708,27	256,88	1965,15	29.477,19

Tablas salariales 2021

	GRUPO	SBA (EUROS)		
	GRUPO 1	16.633,21		
	GRUPO 2	17.645,65		
	GRUPO 3	18.226,37		
	GRUPO 4	19.462,71		
	GRUPO 5	19.462,71		
	GRUPO 6	20.569,84		
	GRUPO 7	22.108,55		
	GRUPO 8	29.919,35		

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE (EN EUROS)	PLUS CALIDAD (EN EUROS)	TOTAL MES/DÍA (EN EUROS)	TOTAL ANUAL (EN EUROS)
GRUPO 1	848,15	260,73	1108,88	16.633,21
GRUPO 2	915,65	260,73	1176,38	17.645,65
GRUPO 3	954,36	260,73	1215,09	18.226,37
GRUPO 4	1036,78	260,73	1297,51	19.462,71
GRUPO 5	1036,78	260,73	1297,51	19.462,71
GRUPO 6	1110,59	260,73	1371,32	20.569,84
GRUPO 7	1213,17	260,73	1473,90	22.108,55
GRUPO 8	1733,89	260,73	1994,62	29.919,35