

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.845

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Trangoworld, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Trangoworld, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Trangoworld, S.A., para los años 2018 a 2020 (código de convenio 50000182011983), suscrito el día 23 de enero de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 14 de febrero de 2019, 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, 25 de febrero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece las condiciones por las que se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa Trangoworld, S.A., y sus trabajadores. Para cualquier otro supuesto no considerado explícitamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en Zaragoza, sede de la empresa Trangoworld, S.A.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores de la empresa Trangoworld, S.A., independientemente de la categoría profesional o sección de trabajo.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2018 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. El convenio quedará denunciado automáticamente a su finalización, sin necesidad de denuncia expresa, salvo el artículo 5.º, que permanecerá vigente salvo denuncia expresa por unanimidad de ambas partes.

CAPÍTULO SEGUNDO

RETRIBUCIONES

Artículo 5.º *Retribuciones.*

El salario bruto fijado en este Convenio es la suma del salario base y complementos de antigüedad, actividad, asistencia, y puntualidad. El salario base de referencia para la aplicación de este convenio viene fijado por grupos profesionales



y categorías, según se muestra en las tablas salariales para el año 2018 del anexo I. Los complementos de antigüedad, actividad, asistencia y puntualidad se definen en el artículo 7.º.

A) Incremento salarial: Se estará a lo dispuesto en el convenio de comercio textil de la provincia de Zaragoza. Anualmente se revisará el salario base y los complementos de actividad, asistencia y puntualidad en el porcentaje establecido en dicho convenio.

Caso de presentar pérdidas la empresa, se reconsiderarán los incrementos salariales.

B) Revisión salarial: Se estará a lo dispuesto en el convenio del Comercio Textil de la provincia de Zaragoza.

Artículo 6.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Consistirán en cuatro gratificaciones extraordinarias: de abril, julio, octubre y diciembre.

Las pagas incluyen salario base y los complementos de actividad y antigüedad, y se perciben prorrateadas en doce nóminas.

Artículo 7.º *Complementos.*

1. Complemento de antigüedad: Consistirá en un cuatrienio del 5% sobre el salario base y en sucesivos quinquenios del 10% hasta los veinticinco años de antigüedad, esto es, un máximo de cinco quinquenios. La aplicación del primer quinquenio anula automáticamente el cuatrienio.

2. Complemento de puntualidad: Consistirá en un complemento de 72,67 euros mensuales para 2018. De esta cantidad la empresa deducirá 3,56 euros por día, esto es, la cantidad de un complemento diario por cada falta. Se considerará una falta de puntualidad cada fracción de diez minutos que exceda el momento de entrada del trabajador sobre la hora oficial del comienzo de la jornada de mañana o de tarde. La acumulación de seis faltas en un mes o diez en el año se considerará falta reiterada, conllevando la pérdida del complemento mensual correspondiente al mes siguiente. La justificación por IT exime la acumulación de faltas, pero no la pérdida de complemento de día durante el tiempo que se encuentre en esta circunstancia. El complemento de puntualidad se devengará únicamente por día de trabajo real, aplicable tanto a jornada completa como parcial, excluyéndose en el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, días de baja, licencias y demás supuestos en los que el trabajador no asista al trabajo, al inicio de las jornadas de mañana o de tarde. Quedan exentas de la pérdida del complemento las personas a las que se les asigne cometidos especiales.

3. Complemento de asistencia: Consistirá en un complemento de 72,67 euros mensuales para 2018, De esta cantidad la empresa deducirá 3,56 euros por día, esto es, un complemento diario por cada falta. Se considerará una falta de asistencia cada fracción de hora de absentismo del trabajador. La acumulación de diez faltas en un mes o treinta en el año se considerará falta reiterada, conllevando la pérdida del complemento mensual correspondiente al mes siguiente.

La justificación por IT exime la acumulación de faltas, pero no la pérdida del complemento del día, durante el tiempo que se encuentre en esta circunstancia.

Los permisos o licencias deberán avisarse al encargado de sección con tiempo suficiente o, en todo caso, en el momento del inicio de la jornada, quien resolverá previa consulta con la dirección sobre su procedencia. Si por urgente necesidad o por enfermedad no pudiese asistir al trabajo, deberá notificarse telefónicamente al jefe de sección o gestor de departamento antes del inicio de la jornada. En función del instante de este aviso se acumularán las faltas de puntualidad y asistencia previstas en el artículo 7.2 y 7.3.

El complemento de asistencia se devengará únicamente por día de trabajo real, aplicable tanto a jornada completa como parcial, excluyéndose en el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, días de baja, licencias y demás supuestos en los que el trabajador no asista al trabajo. Quedan exentas de la pérdida de complementos las personas a las que se les asigne cometidos especiales.

4. Complemento de actividad: Todos los trabajadores tendrán un complemento de actividad determinado por la empresa.

Artículo 8.º Transporte.

La empresa se hace cargo del coste del transporte del personal en autobús al inicio y final de la jornada, en los términos acordados en la asamblea de 4 de Julio de 2002. Caso de suprimirse el servicio por las razones de ocupación allí consideradas, se volverá a poner el plus de transporte de 34,57 euros al mes y por trabajador, actualizada esta cantidad en los porcentajes que por sucesivos convenios hubiera habido lugar desde la fecha de supresión (marzo de 2.006), y sustrayendo la cantidad resultante de los pluses de puntualidad y asistencia, a partes iguales. En este caso, las condiciones de aplicación del plus de transporte serán las mismas que las que había en el convenio 2004-2005, publicado en el BOPZ de 23 de septiembre de 2.004 (BOPZ núm. 220).

Artículo 9.º Cambio de puestos de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo serán indicados por la empresa según sus necesidades. El nuevo tipo hora del trabajador será fijado por la empresa de común acuerdo con el encargado de la sección considerando la actividad anterior del operario y la valoración asignada al puesto en la estructura de costos de la empresa.

Si el cambio de puesto de trabajo ha sido forzado por cese de la actividad de ese puesto, se estará al tipo de hora que pueda fijarse por la empresa en caso de que no lo hubiera.

Artículo 10.º Bajas por enfermedad o accidente.

Durante el tiempo de vigencia del presente convenio se acuerdan las siguientes prestaciones:

a) Enfermedad o accidente laborales: La cobertura de la Seguridad Social (75%) a partir del día siguiente al del accidente se mejorará al 100% del salario desde el mismo día de producirse el hecho causante. En caso de accidente laboral, el accidentado y su acompañante (si fuera necesario, a juicio de la dirección) quedan eximidos de la pérdida de los complementos correspondientes a esa jornada, conservando la actividad que le correspondiera a su tipo de hora. Si el accidentado no entrara dentro del supuesto de IT y necesitase salir a curarse en días subsiguientes, conservará su actividad, y en cuanto a los complementos se estará a lo dispuesto para el caso de IT en los artículos 7.2, 7.3 y 8.

b) Enfermedad y accidente no laboral: Durante los tres primeros días de baja en los que no hay cobertura de la Seguridad Social, la empresa abonará el salario base, más la antigüedad.

—Del 4.º día de baja al 15.º, la prestación que corresponde abonar a la empresa (60%), se mejorará hasta el 80% de la base reguladora del trabajador.

—Del 16.º día de baja al 20.º, la prestación que debe abonar la Seguridad Social (60%), se mejorará por la empresa hasta el 85% de la base reguladora del trabajador.

—Del 21.º día de baja, la prestación que debe abonar la Seguridad Social (75%), se mejorará por la empresa hasta el 95% de la base reguladora del trabajador.

En cuanto a la aplicación de los complementos de puntualidad, asistencia y transporte en estos casos de baja se estará a lo dispuesto en los artículos 7.2, 7.3 y 8

Artículo 11.º Ayudas a estudios.

Consistirá en la cantidad de 160 euros anuales por cada hijo que curse estudios de cualquier clase sin distinción de estudios o colegio y hasta que los mismos accedan a la Universidad. Esta cantidad se abonará al trabajador previa presentación del oportuno certificado expedido por el centro de enseñanza correspondiente.

Artículo 12.º Premio de jubilación.

Se establece un premio de jubilación para el personal que desee jubilarse anticipadamente (5 años), de acuerdo al siguiente baremo:

—Antigüedad superior a diez años: Seis mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a quince años: Ocho mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a veinte años: Diez mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a veinticinco años: Doce mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.



En caso de que la diferencia a la edad oficial de jubilación sea inferior a 5 años, se calcularán las mensualidades que corresponda percibir en proporción a la diferencia de años de antelación.

En el caso de que los trabajadores se jubilen a la edad oficial de jubilación el premio será con arreglo al siguiente baremo.

—Antigüedad superior a diez años: Tres mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a quince años: Cuatro mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a veinte años: Cinco mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

—Antigüedad superior a veinticinco años: Seis mensualidades del salario base y los complementos de antigüedad y actividad.

En el caso de jubilación anticipada con contrato de relevo se estará al premio establecido para la edad oficial de jubilación. En caso de que las cotizaciones de la empresa actualmente existentes para los meses de relevo fueran incrementadas por normativa posterior a la fecha de la firma del presente convenio, los incrementos se repercutirán disminuyendo el montante del premio aquí establecido.

Artículo 13.º *Incapacidad total.*

En caso de incapacidad laboral, ya sea por enfermedad o accidente, se aplicará la misma tabla que para la jubilación anticipada, pues se entiende que es una jubilación forzosa.

CAPÍTULO TERCERO

JORNADA

Artículo 14.º *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual será de 1792 horas.

Artículo 15.º *Horario.*

En principio regirá el siguiente:

Entrada a las 8:30 horas y salida a las 17:00 horas, con pausa para comer de 30 minutos, a las 13:00 horas o 13:30 horas según turnos, con lo que la jornada ordinaria diaria es de 8 horas.

Los horarios individuales podrán variarse por la empresa según sus necesidades, avisando previamente. Durante los períodos punta de las campañas de invierno y verano, los horarios de almacén podrán incrementarse para atender a la demanda. Con el exceso de horas trabajadas se constituirá un banco de horas individual por trabajador, sin caducidad temporal, a disponer previo aviso al encargado preferentemente fuera de estos momentos punta, si bien evitando concentrar la demanda de permisos en los mismos días para que no quede el almacén sin capacidad operativa.

CAPÍTULO CUARTO

VACACIONES

Artículo 16.º El período de vacaciones será de treinta días naturales, independientemente de la edad y categoría profesional del trabajador.

Las fechas de disfrute se fijaran de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, según las necesidades de la empresa. Asimismo se acordará entre empresa y representantes de los trabajadores los posibles días de vacaciones de carácter general.

CAPÍTULO QUINTO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 17.º *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará al personal que lo precise uniformes de trabajo: de invierno, a entregar lo más tarde el 1 de noviembre, y de verano, a entregar lo más tarde el 1 de mayo. Se entiende la obligatoriedad de ponérselo en perfectas condiciones de uso e higiene.

Artículo 18.º *Comité de seguridad e higiene.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 19.º *Licencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos se abonará salario base, antigüedad y actividad. Los complementos diarios de puntualidad y asistencia se pierden en todos los casos, si bien no acumulan faltas.

En otros supuestos, tales como carné de identidad, firma de escrituras, visita al Juzgado, reuniones de colegios, bodas, asistencias a cursos y demás asuntos particulares que no admitan demora, se concederán discrecionalmente permisos por la dirección de la empresa. Su remuneración será salario base, más antigüedad exclusivamente, conllevando la pérdida acumulativa de faltas de complemento a que hubiera lugar, sin que por ello pudiera incurrir en falta disciplinaria.

En caso de visita médica por supuesto de enfermedad, deberá traerse el mismo día justificante médico, conllevando la pérdida del complemento del día a que hubiere lugar, si bien no acumularán faltas. Si la visita médica diera lugar a IT se considerarán los supuestos de remuneración del artículo 7.3. Si no hubiese IT, la remuneración será salario base más antigüedad.

Licencia no retribuida: El trabajador tendrá derecho hasta un máximo de un mes de licencia no retribuida para la atención por causa grave de familiares hasta segundo grado, inclusive, de consanguinidad o afinidad.

Asimismo el trabajador podrá solicitar una reducción de jornada de hasta un 50% de la misma, con reducción proporcional del salario para prestar las atenciones referidas y por el tiempo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud deberá hacerse ante la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días, debiendo ésta contestar al trabajador en el plazo de quince días, entendiéndose concedida en el caso de que sobre la misma no recaiga resolución expresa.

Artículo 20.º *Actividades y horas fuera de la jornada.*

En el caso de actividades realizadas fuera de jornada, se tarificarán para las diferentes categorías según la tabla adjunta para 2018, actualizándose en años sucesivos con la revisión salarial correspondiente.

Categoría	2018	
	Laborables	Sáb. y fest.
Jefes Secc.	13,76	15,03
Of. 1. ^a	11,57	12,59
Of. 2. ^a	11,57	12,59
Of. 3. ^a	10,50	11,57
Costura	10,50	11,57
Mozo	8,40	10,50

Los trabajadores, de mutuo acuerdo con la empresa, podrán sustituir la compensación económica de las horas realizadas por el tiempo equivalente de descanso.

Artículo 21.º *Contrato de acumulación de tareas.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinadas cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 22.º *Trabajo de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras que se encuentren embarazadas un puesto de trabajo adecuado a su estado. En caso de que la trabajadora deba coger la baja por riesgo en el embarazo, la empresa garantizará el 100% de la base reguladora de la trabajadora.

Artículo 23.º *Lactancia.*

Transcurridas las 16 semanas de suspensión con reserva de puesto de trabajo previstas en el artículo 48.4 del ET por supuesto de parto, los trabajadores afectados podrán sustituir la hora de ausencia del trabajo por lactancia, hasta los nueve meses de edad del niño prevista en el artículo 37.4 del ET, por un período retribuido de quince días naturales a continuación de la baja por maternidad.

Artículo 24.º Parejas de hecho.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que conviven en común, registradas como parejas de hecho en el Registro Oficial de las Parejas de Hecho.

Artículo 25.º Violencia de género.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, la empresa y los representantes de los trabajadores, se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 26.º Cumplimiento y seguimiento.

En virtud de la firma del presente convenio, durante el período de vigencia del mismo, tanto el personal afectado como la empresa, renunciarán a cualquier otro tipo de convenio, salvo en lo referente a la revisión salarial prevista en el artículo 5, en que se regirá por lo estipulado en el convenio del sector de comercio textil de Zaragoza.

Artículo 27.º Problemas no previstos.

En todos los apartados y cuestiones que se susciten y que no estén reflejados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en todo momento.

Artículo 28.º Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria, que resolverá los posibles conflictos derivados de la aplicación o interpretación del presente convenio. Sus componentes serán un representante por parte de la empresa y los representantes de los trabajadores. En el caso de discrepancias, la comisión se reunirá ante solicitud de parte debiendo emitir acta de resolución en el plazo de diez días. Caso de continuar la discrepancia, se acudirá a la mediación profesional designando cada parte a un apoderado con la obligación de pactar un acuerdo vinculante que necesariamente deberá emitirse en el plazo de diez días desde el inicio de las negociaciones.

Asimismo la comisión paritaria intervendrá en caso de haber un procedimiento de inaplicación del convenio en los términos establecidos en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 29.º Publicidad.

El presente convenio será distribuido, una vez firmado y legalizado, a todo el personal de la empresa.

Artículo 30.º Garantías personales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

ANEXO

Tablas salariales Trangoworld 2018

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base mensual	Salario total garantizado
GRUPO 2: PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Gerente	1.328,49	22.821,13
Director	977,82	21.084,13
Jefe División	925,87	18.596,73
Jefe Administrativo	881,11	18.575,18
Jefe Sección	874,17	18.570,72
GRUPO 3: PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	784,36	15.168,36
Auxiliar Administrativo	715,26	12.989,85
GRUPO 4: PERSONAL DE OFICIO		
Oficial 1ª	784,36	15.168,36
Oficial 2ª	715,26	12.989,85
Oficial 3ª	646,29	12.655,52
GRUPO 5: PERSONAL SUBALTERNO		
Mozo	632,39	11.232,22