

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3.561

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.

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 Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., para los años 2019 al 2021 (código de convenio 50000732011981), suscrito el día 10 de abril de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (USO, CC.OO., OSTA y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 15 de abril 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, a 17 de abril de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por los representantes designados por la dirección de la empresa, y por parte de las personas trabajadoras, por los representantes designados por el comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación y firma del presente convenio colectivo de trabajo.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa ubicados en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas que en la actualidad prestan sus servicios en la empresa Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., en el centro de trabajo señalado en el artículo anterior, como asimismo, a todas aquellas personas que durante su vigencia fuesen contratados, con la única excepción de lo señalado en el artículo 1.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24/10/2015).

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOPZ, la vigencia del presente convenio colectivo será de tres años, comenzando sus efectos el día 1 de enero de 2019 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2021.



Art. 4.º Denuncia.

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se hará con exposición razonada de sus causas, y se presentará tanto ante la otra parte como ante la dirección Provincial de Trabajo u organismo competente. En caso de que no existiera denuncia en el plazo hábil señalado en el apartado anterior, se entenderá denunciado automáticamente, continuando en vigor el presente convenio hasta la firma del siguiente.

Art. 5.º Unidad de convenio.

El presente convenio colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona en su respectiva categoría.

Art. 6.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, usos y costumbres o por pactos de cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, quedando anulados los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Quedan exceptuadas las mejoras concedidas *ad personam*, con el fin de distinguir a una persona de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser compensadas y absorbidas por otras que se establezcan en el futuro o por ascensos de categoría profesional, igualmente *ad personam* y, mientras tanto, se mantendrá en su cuantía íntegra por encima de lo pactado en este convenio colectivo.

Art. 7.º Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Art. 8.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesto por cuatro vocales, elegidos dos de ellos por el comité de empresa y otros dos por parte de la dirección. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

CAPÍTULO II

CONDICIONES LABORALES

Art. 9.º Jornada laboral

1. Para el personal con jornada continua de almacén, la referencia serán 1.775 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de 222 días laborables de trabajo al año. Se garantizan 25 días laborables de vacaciones para el año 2019 y un mínimo de veinticuatro días laborables/año para los años 2020 y 2021, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

La jornada de trabajo será en un único turno de mañana, fijándose una modulación horaria semanal de acuerdo con la siguiente distribución horaria:



- Lunes: De 6:00 a 13:15 horas.
- Martes: De 6:00 a 14:45 horas.
- Miércoles: De 6:00 a 14:45 horas.
- Jueves: De 6:00 a 14:15 horas.
- Viernes: De 6:00 a 14:15 horas.

De esta forma la jornada será de 40 horas semanales, más 15 minutos de descanso para bocadillo a cargo de la persona trabajadora para cada día de la semana.

Los días 24 o 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo) el horario de trabajo será de 6:00 a 13:15, con 15 minutos de bocadillo a cargo de la persona trabajadora.

Al personal con jornada continua que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial se intentará facilitarle un cambio de jornada. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite deberá buscar la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo.

2. Para el personal con jornada partida de almacén, la referencia serán 1.775 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de 222 días laborables de trabajo al año. Se garantizan veinticinco días laborables de vacaciones para el año 2019 y un mínimo de veinticuatro días laborables/año para los años 2020 y 2021, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

El horario de referencia de este colectivo será el siguiente:

—Horario general: entrada 8:30 horas y salida a las 17:15 horas, con dos pausas a lo largo de la jornada (15 minutos para almuerzo y 30 minutos para la comida que serán a cargo de la persona trabajadora).

—El 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo) entrada a las 8:30 horas y salida a las 13:15 horas.

Al personal con jornada partida que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial se intentará facilitarle un cambio de jornada. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite deberá buscar la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo.

3. Para el personal con jornada partida de oficinas y red de ventas la referencia serán 1.726 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un máximo de 223 días laborables de trabajo al año. Se garantizan veinticuatro días laborables de vacaciones para el año 2019 y un mínimo de 23 días laborables/año para los años 2020 y 2021, más el 24 o el 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo).

Se establecen los siguientes horarios de referencia para este colectivo:

• Horario general:

—De lunes a jueves: Entrada a las 8:25 y salida a las 17:20, con 26 minutos de pausa para la comida a cargo de la persona trabajadora.

—Viernes: Entrada a las 8:25 y salida a las 14:20 sin pausa de comida. En los casos en que sea necesario prestar un servicio de atención a clientes, el horario de referencia para las personas trabajadoras de guardia será; entrada a las 8:25 horas y salida a las 17:20 horas, con 26 minutos de pausa para la comida a cargo de la persona trabajadora. En estos casos se establecerán unos turnos rotativos sin que ninguno de esos departamentos se quede sin personal en tales ocasiones. Cuando una persona trabajadora realice la guardia podrá hacer uso de una tarde libre en cualquiera de los días de la siguiente semana. En el caso en que por calendario laboral algún viernes fuera festivo, se traslada la tarde libre al último día laborable de la semana, manteniéndose la obligación de la existencia de un turno de guardia por cada departamento en que sea necesario.

• Horarios especiales:

—Horario de verano: Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre cada persona podrá disfrutar de cuatro semanas con jornada reducida, con un horario de trabajo de 08:25 a 14:20 sin pausa para comida. La organización de este horario de verano deberá realizarse de forma conjunta con la de las vacaciones.

—El 24 o 31 de diciembre (o el anterior día laboral a la festividad de Navidad o Año Nuevo), el horario será de 8:25 a 13:00.

BOFN

El personal a jornada partida de oficinas y red de ventas tendrá un horario flexible pudiendo entrar entre las 8:00 horas y las 9:00 horas por lo que finalizarán por tanto su jornada a las 16:50 horas o a las 17:50 horas, respectivamente, con un período para la comida de 26 minutos. En el caso de que se emplee más tiempo para comer, tal exceso se recuperará al final de cada jornada. Estas personas podrán acordar con su inmediato superior el disponer de horas para asuntos propios que no sean objeto de permiso oficial, así como la forma de recuperarlas o compensarlas con excesos de jornada.

4. Jornadas especiales:

a) Se entiende por Jornada reducida por guarda legal aquella en la que se encuentran todas aquellas personas que, conforme a los apartados 6 y 7 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, hayan reducido su jornada por las causas legalmente establecidas:

- Tener a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente 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 un 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 dieciocho años.

En este tipo de jornada se realiza una jornada inferior a 8 horas diarias.

En el caso de personas con jornada reducida por guarda legal, dada la imposibilidad de disfrutar del horario de verano previsto en el presente convenio, se reconoce para dicho colectivo una compensación de nueve días, de los cuales un máximo de cinco días serán de vacaciones adicionales. La diferencia hasta los nueve días podrá ser canjeada por una reducción de jornada que se aplicaría adelantando la hora de salida de los viernes. El cálculo de los minutos generados se determinará en relación al número de horas diarias que realicen dichas personas trabajadoras con base a la reducción por guarda legal.

Las personas que una vez finalizado el período de guarda legal continúen con un horario especial reducido acordado con la empresa, podrán ver minorada su jornada en el período de referencia (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre) en la misma cantidad de días y horas previsto para el resto del personal de Administración de Villanueva de Gállego.

b) Se entiende por Jornada intensiva la realizada por las personas que por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral realizan de modo continuado toda la jornada laboral, trabajando el mismo número de horas que una persona trabajadora a tiempo completo comparable. En esta situación se encuentran las personas que por el citado motivo pasan de una jornada partida a jornada continua, realizando siempre una jornada de 8 horas diarias.

En el supuesto de personas que realizan una jornada completa de trabajo pero con un horario especial acordado expresamente con la empresa, podrán ver reducida su jornada de los viernes y las jornadas de verano (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre) en la misma cantidad de días y horas previsto para el resto del personal de Administración de Villanueva de Gállego.

Para la determinación del colectivo en que se encuadran tanto las personas con jornada reducida como las personas con jornada intensiva, en ambos casos se entenderá que se aplican los aspectos regulados para el colectivo del que procedían antes de modificar su jornada, esto es, o bien personal con jornada continua, o bien, personal con jornada partida.

Art. 10.º Vacaciones.

Se parte del principio general por el cual se entiende que las vacaciones tienen como finalidad el necesario descanso de la persona, tanto desde el punto de vista



físico como psicológico. Igualmente, desde la perspectiva social del individuo, es un momento para desarrollar las relaciones de familia, amistad, etc., y por tanto resultan de aplicación los principios vigentes en materia de conciliación de vida familiar y laboral (interpretaciones amplias y flexibles en la medida de lo posible).

Las vacaciones anuales retribuidas se fijan anualmente en función de un número máximo de días laborables de trabajo efectivo, para todos los efectos, además de los que de acuerdo a las fiestas locales, autonómicas y nacionales puedan generarse en el calendario laboral de cada uno de los años de vigencia del convenio, distinguiendo del siguiente modo:

—Personal con jornada continua de almacén: Veinticinco días laborables para el año 2019. Los siguientes años de vigencia del convenio el número de días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos, garantizando un mínimo de 24 días laborables al año para 2020 y 2021.

—Personal con jornada partida de almacén: Veinticinco días laborables para el año 2019. Los siguientes años de vigencia del convenio el número de días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos garantizando un mínimo de veinticuatro días laborables al año para 2020 y 2021.

—Personal con jornada partida de oficinas y red de ventas: 24 días laborables para el año 2019. Los siguientes años de vigencia del convenio el veinticuatro de días de vacaciones vendrá establecido por el calendario de festivos garantizando un mínimo de veintitrés días laborables al año para 2020 y 2021.

Todas estas serán retribuidas tanto de disfrute, como económico en el supuesto de que al cesar en la empresa una persona y confeccionar el finiquito correspondiente, existieran días de vacación pendientes de disfrutar. Las personas trabajadoras con contratos temporales deberán haber disfrutado la totalidad de sus vacaciones devengadas con carácter previo al vencimiento de su contrato, entrando cuando lleven más de seis meses de contrato en la planificación anual de vacaciones de la misma forma que las personas con contrato indefinido. En caso de personal contratado para la campaña de verano, su incorporación se realizará con la modalidad de obra o servicio con esta causa, por lo que los días de vacaciones generados se les abonarán al finalizar el contrato, salvo que tengan continuidad en la Compañía después de dicho primer contrato, en cuyo caso podrán acumular los días de vacaciones de un contrato a otro, si bien deberán haber disfrutado los días antes del vencimiento de su último contrato. En caso de que por razones organizativas no hubiera sido posible concederles dichas vacaciones antes de finalizar su relación laboral, se les abonarán en el finiquito.

Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

A todos los efectos, no se considerarán como laborables los sábados.

Con carácter general, las vacaciones deben haberse disfrutado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año en curso, período durante el cual se devengan las mismas. En el caso particular de personas que permanezcan de baja, los días de vacaciones no disfrutados entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año en curso no se perderán.

Las vacaciones se concentrarán mayoritariamente entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Los días extra de vacaciones podrán acumularse con los días de vacaciones, aunque también es posible dejar algún día para su disfrute en otro período. Las vacaciones se organizarán por colectivos y secciones de trabajo, procurando siempre que el personal de vacaciones no supere la cifra de 1/3 del total de la sección correspondiente. Se recomienda disfrutar el mayor número de días (tanto de vacaciones como extra) en este período, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por motivos generales de organización y carga de trabajo los días de vacaciones solicitados para el período entre el 15 de octubre y el 31 de diciembre se autorizarán en su caso de forma excepcional por parte del responsable del Departamento de acuerdo con la dirección de RR.HH.

No obstante, hay una serie de fechas a lo largo del año (Semana Santa, Fiestas del Pilar de Zaragoza, puente de diciembre y otros puentes) en las que sí podrán disfrutarse vacaciones, siempre con la autorización del responsable del Departamento correspondiente, y procurando que el personal de vacaciones no supere la cifra de 1/3 del total por Departamento.



En el caso particular del personal del almacén regulador de Zaragoza, se establece un mínimo de un 15% del total de operarios para la concesión de vacaciones en un puente, repartido proporcionalmente entre el número de integrantes de cada UAP, teniendo en cuenta que la flexibilidad introducida por la polivalencia puede hacer posible una distribución coordinada entre las UAP.

Para otras fechas distintas a las señaladas, se estudiará cada solicitud de forma individualizada, atendiendo a las circunstancias particulares, dándose una respuesta a las solicitudes en el menor plazo posible. Todas las vacaciones solicitadas fuera del período de verano, así como los puentes, tendrán que ser pedidas con una antelación de al menos 35 días anteriores a su disfrute y deberán ser confirmadas con un mínimo de 30 días de antelación. Las solicitudes presentadas en un plazo inferior al indicado se confirmarán con una antelación de al menos 48 horas.

El plazo para establecer los períodos de vacaciones de las personas en el año en curso será de 1 de enero a 30 de abril. La confirmación de las mismas por parte del responsable inmediato deberá llevarse a cabo antes del 30 de mayo. En el caso del Almacén regulador de Zaragoza dicha confirmación se realizará con la publicación de la planificación de las vacaciones de verano en los tabloneros de anuncios por parte del responsable inmediato, e individualmente para las vacaciones solicitadas fuera de dicho período.

Si el/la trabajador/a estuviera en situación de incapacidad temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el/la trabajador/a tuviere que ser hospitalizado, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando coincida total o parcialmente el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La empresa por necesidades de tipo estructural o de trabajo podrá dividir en dos el período de vacaciones, sin que ninguno de los dos períodos sea inferior a diez días laborables y comunicándolo con dos meses de antelación a los afectados.

Se fija como procedimiento de solicitud y autorización de vacaciones el siguiente:

1. La persona solicitará a su responsable la hoja de solicitud de vacaciones y la cumplimentará haciendo constar:

- Centro de trabajo en el que la persona presta sus servicios.
- Sección de la organización en la que la persona presta sus servicios.
- Nombre y apellidos del solicitante.
- Fechas en las que se solicitan las vacaciones.
- Número de días laborables que representan los días solicitados.
- Firma del solicitante.

2. El responsable de departamento firmará el impreso (siempre que considere oportuno conceder las vacaciones en función de sus necesidades de personal) y lo enviará al departamento de RR.HH.

3. El Departamento de RR.HH. comprobarán que el interesado realmente tenga días disponibles y que se haya seguido correctamente el proceso, y se confirmarán al interesado sus vacaciones, archivando posteriormente la hoja de solicitud y autorización e introduciendo en el sistema informático las fechas de vacaciones.

Los festivos que serán de aplicación en todos los casos serán:

- * Los estatales publicados en el *Boletín Oficial del Estado*.
- * Los autonómicos publicados en el *Boletín Oficial de Aragón*.
- * Los locales previstos para el municipio de Zaragoza y que son publicados en el BOPZ.

Art. 11.º *Absentismo*.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de



la Seguridad Social, junto con unas condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como, la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A este fin, el comité de empresa ofrece voluntariamente a la dirección de la misma, el apoyo y la ayuda necesarios, a fin de cuantificar y catalogar el absentismo, con análisis de sus causas, frecuencias y estudios de situaciones concretas, para establecer el tipo de medidas necesarias para que una realista negociación de las partes trate de conseguir la reducción y erradicación del mismo.

Art. 12.º Polivalencia.

El concepto de polivalencia se refiere a todas las tareas habituales de operativa logística, entre otras:

- Recepción de material entrante de todo tipo en medios de transporte, incluyendo descarga del material con medios de manutención, chequeo físico de material y documentación, procesado de datos en el sistema, en su caso, documentación y corrección de anomalías, validación de albaranes y documentos de transporte, priorización de entregas, etc.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno para la ubicación y desubicación del material y transacciones correspondientes en el sistema.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno, separación y preparación de entregas, desembalado y embalado, para los diversos clientes, con las transacciones correspondientes en el sistema.
- Aspectos relacionados con la calidad, la salud laboral, y la gestión medioambiental, enfocados a la mejora continua del servicio.
- Tareas de verificación, recuento y chequeo de incidencias o listas de materiales.
- Expedición y carga con medios de manutención y de transporte interno de materiales a los clientes en medios de transporte y sus transacciones asociadas
- Orden y limpieza de los espacios logísticos y los medios de manutención y transporte interno utilizados.

La gestión de la polivalencia se efectuará con base en un plan establecido que preverá el enriquecimiento progresivo del personal en las funciones anteriormente citadas, que incluirá un plan de capacitación de dichos aspectos, y que se medirá mediante una matriz de polivalencia que será la suma de las polivalencias individuales, cuidando especialmente la capacitación del personal de nueva incorporación con la adecuada supervisión. En las reuniones de seguimiento se informará al comité de empresa de la evolución de la matriz de polivalencia y se pedirá su visión de dicha evolución. En el sistema de retribución variable previsto para el personal de Almacén, se incluye un concepto de polivalencia individual que premie los mayores niveles de dicha polivalencia.

Para alcanzar la categoría de especialista logístico polivalente será necesaria la capacitación durante 6 meses. Las personas trabajadoras en este período de capacitación tendrán la consideración de operario polivalente < seis meses. A efectos de cuantificar dicho período con la plantilla actual se considerará la experiencia del personal en el conjunto de empresas del grupo.

Art. 13.º Movilidad funcional.

Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el artículo 1 del presente convenio, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la dirección, de acuerdo siempre con los límites legalmente establecidos y sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Art. 14.º Movilidad geográfica.

En atención a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien para contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la Compañía podrá determinar el traslado de las personas trabajadoras que conlleven el cambio del domicilio de estos/as. Se entenderán que concurren las causas justificativas del mismo cuando la adopción de las medidas

N P O B

propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Las trabajadoras embarazadas y/o las personas que tengan a su cargo menores de 12 años o personas dependientes, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo.

Art. 15.º *Faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones de las personas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivados del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el convenio colectivo y demás pactos individuales o colectivos.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas de la empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves

A) SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:

1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el período de un mes, y siempre que el tiempo total de demora sea inferior a treinta minutos. En los casos en que estos retrasos deriven, por la función especial de la persona, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, tal comportamiento se calificará como falta grave.

2. Ausencias:

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

- No entregar el parte de baja por I.T. en el plazo de tres días desde su expedición.

- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Respeto a los demás: La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas la exigencia de guardar el mínimo decoro personal.

4. Cuidado de las instalaciones y los medios:

- Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la empresa, será considerada como falta grave.

- No mantener el orden y limpieza de los espacios logísticos, de las zonas de oficinas, áreas de uso común y los medios de manutención y transporte internos utilizados.

5. Ropa de trabajo: La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa y se encuentre en activo como uniforme/equipo oficial.

B) SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:

1. Puntualidad: Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario establecido a la persona, en el período de un mes cuando sumado el tiempo de demora de las tres exceda los 30 minutos o más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Asistencia: La inasistencia de dos días sin la debida autorización o justificación en un período de seis meses.

3. Desobediencia: a las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. Trabajos particulares: realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la empresa tanto dentro como fuera de las instalaciones.

N P O B

5. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: la manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.

6. Seguridad y salud en el trabajo:

- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona o de otros compañeros.

7. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

- La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos.

- El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de las personas por la empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la compañía, daños económicos de cualquier entidad o altere las elementales normas de convivencia y los imperativos éticos vigentes. A modo de ejemplo, se consideran como tales:

- Se copie en cualquier soporte informático los programas utilizados en la empresa, traspasándolo a otras personas.

- Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.

- Se realicen consultas en las bases de datos de la empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado.

- Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.

- Se introduzcan datos ajenos a la empresa en el ordenador sin la expresa autorización de esta.

- El uso desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.

8. Reincidencia: 5 faltas leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

C) SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:

1. Faltas de asistencia: Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.

- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.

- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del/la trabajador/a.

- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

- Toda agresión sexual.

N P O B

3. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.

4. Acoso moral:

- Las ofensas verbales o físicas a todas las personas que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o al público en general.

- Hostigamiento recibido por la persona, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que conducen a la persona al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

- Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un período de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5. Trasgresión de la buena fe contractual:

- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la empresa sin estar expresamente autorizado a ello.

- Incumplir la obligación de utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y la no preservación de la información y documentación reservada de la empresa, de los clientes y/o de los terceros, vulnerando la estricta confidencialidad.

- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- Dedicarse a actividades, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que constituyan concurrencia desleal, entendiéndose por tal toda actividad del/la trabajador/a encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de la empresa y siempre que se le cause a ésta un perjuicio real o potencial.

- Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

6. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo, sin que haya puesto en peligro la integridad física de las personas ni causado daño a las instalaciones. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha puesto en peligro la integridad física del resto de personas o causado daño a las instalaciones, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.

7. Rendimiento en el trabajo: Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

8. Reincidencia: La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 16. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en faltas serán las siguientes:

a) SANCIONES POR FALTAS LEVES:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) SANCIONES POR FALTAS GRAVES:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días, siempre a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las reuniones de seguimiento del convenio y/o en la comisión paritaria contemplada en el mismo, se comentarán los casos susceptibles de estas sanciones que se estime oportuno por su especial gravedad.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la empresa o cualquiera de las personas, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17.º Retribuciones.

Las retribuciones durante la vigencia del presente convenio (1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021) serán las siguientes:

• Para el año 2019:

—Incremento fijo: se acuerda un incremento salarial para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., del 1,75%. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario bruto fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal..., así como a las comisiones del personal de la red de ventas.

—Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 se incrementarán un 0,25% a aplicar a todos los conceptos fijos, así como a las comisiones del personal de la red de ventas, si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 500.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la nómina del mes de marzo del año 2020, una vez se disponga de los resultados de la Compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

• Para el año 2020:

—Incremento fijo: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 se incrementarán un 1,75% para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario bruto fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal, etc., así como al concepto Incentivo UAP y a las comisiones del personal de la red de ventas.

—Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre 2020 se incrementarán un 0,25% a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 500.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la nómina del mes de marzo del año 2021, una vez se disponga de los resultados de la Compañía, En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.



• Para el año 2021:

—Incremento fijo: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 se incrementarán un 1,75% para todo el personal de plantilla de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos del salario bruto fijo: salario base, plus convenio, plus de polivalencia, complemento personal, etc., así como al concepto Incentivo UAP y a las comisiones del personal de la red de ventas.

—Incremento variable: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán un 0,25% a aplicar a todos los conceptos fijos si el resultado del EBITDA (resultado empresarial antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones productivas), es superior a 500.000 euros. Este incremento, así como las diferencias retributivas generadas por el mismo, se aplicarán y abonarán como máximo en la nómina del mes de marzo del año 2022, una vez se disponga de los resultados de la Compañía. En el supuesto de obtenerse el objetivo establecido dicha subida tendrá carácter consolidable.

No serán de aplicación los incrementos regulados en el presente artículo a los casos en que se ejecute la cláusula de compensación y absorción, debido a los acuerdos individuales que regulen incrementos por encima de lo previsto en Convenio.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a.

Se establecen para el ejercicio 2019 y para los grupos profesionales definidos en el presente convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

- Grupo I: 16.449,36 euros.
- Grupo II: 16.541,50 euros.
- Grupo III: 17.612,10 euros.
- Grupo IV: 18.560,54 euros.
- Grupo V: 19.167,93 euros.

Estos salarios base de grupo operarán como Retribución Mínima Garantizada (RMG), no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo para los Contratos en prácticas y los contratos de formación en los que se estará a lo dispuesto legalmente.

Art. 18.º Clausula garantia salarial.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo (1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021) se establece que en el supuesto de que el IPC nacional (España) real a diciembre de cada uno de los años 2019, 2020 y 2021 fuera superior al incremento salarial aplicado y siempre que el EBITDA de cada uno de dichos años sea superior a 1 millón de euros, la diferencia que pudiera existir en el tanto por ciento, hasta un máximo de un 3%, se abonará, para el personal en plantilla en la empresa en el momento del cálculo, en el período de los dos meses siguientes a conocer el dato. El cálculo se efectuará sobre los importes brutos devengados por los conceptos a los cuales está previsto su incremento en el presente convenio. A los efectos de mera confección formal de las tablas salariales, la comisión paritaria del convenio colectivo, se reunirá tan pronto sean conocidos los datos precisos y con tal objeto.

Art. 19.º Plus convenio.

Este concepto se mantiene para las personas que venían percibiéndolo a la firma del presente acuerdo y se devengará exclusivamente por doce mensualidades. Para años sucesivos se incrementará en los tantos por ciento pactados en el presente convenio.

Art. 20.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán cada una de ellas, en el importe de treinta días de salario base de convenio. La empresa prorrateará en doceavas partes las pagas extraordinarias referenciadas de todo el personal.

Art. 21.º Complemento personal.

Este complemento salarial se genera por tres posibles causas, que no son incompatibles entre sí:

—Para recoger los importes de otros conceptos salariales existentes en convenios colectivos anteriores, que desaparecieron en su día pero que se consolidaron mediante este complemento en la retribución individual de las personas que los disfrutaban.

COMPON

—Para reconocer características propias e inherentes a la persona que lo recibe, como pueden ser (enumeración *ad exemplum*):

1. Formación. Dentro de este capítulo, el importe del Complemento Personal puede variar en función del tipo de titulación oficial que se posea (Diplomatura Universitaria, Licenciatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Ingeniería Técnica Superior, ...), de formación de postgrado y/o Masters generalistas o específicos (sea aplicable directa o potencialmente al puesto de trabajo), del número y nivel de idiomas conocidos, del número y nivel de conocimiento de herramientas informáticas, etc.

2. Experiencia: Considerada tanto en el momento de la contratación, como en la adquirida con el transcurso del tiempo de permanencia en la empresa, incluyendo la participación en proyectos transversales o internacionales.

—Para adecuar la oferta económica de la empresa a las retribuciones de mercado y a las expectativas de las personas candidatas en el caso de nuevas contrataciones.

El complemento personal disfruta de las garantías siguientes:

- Que el importe que figura en la nómina en concepto de complemento personal tiene carácter salarial y naturaleza *ad personam*.

- Que el importe que figura en dicha nómina en concepto de complemento personal está consolidado, y como tal será considerado en tanto la relación laboral que cada una de las personas destinatarias de dicha propuesta se mantenga vigente. No obstante, el importe de este Complemento Personal puede modificarse en el caso de que sea necesario por ajustes en la distribución de los importes entre los distintos conceptos de la nómina, si bien en cualquier caso queda garantizado el importe de la retribución bruta fija total anual previa a los ajustes (incluyendo el importe que en ese momento figurase como complemento personal).

- Que dado el carácter salarial y consolidado de dicho complemento personal, el mismo se verá aumentado con los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. (2019-2021), así como con los que en posteriores convenios colectivos pudieran ser pactados.

- Que si en el futuro se introdujeran cambios legislativos mediante los cuales el importe de dicho complemento personal perdiera su carácter cotizante, la empresa lo trasladaría a otros conceptos de nómina que mantuvieran dicho carácter cotizante.

Art. 22.º *Complemento de responsabilidad.*

Este complemento salarial se relaciona con las exigencias del puesto de trabajo, y su cuantía viene determinada por la combinación de diversos factores, entre otros (enumeración «ad exemplum»):

—En función del nivel de autonomía en la toma de decisiones.

—En función de la capacidad de gestión requerida (horizonte temporal de la planificación, diversidad de ámbitos funcionales coordinados, número de personas dirigidas directamente).

—En función del nivel de interrelación con otras personas para alcanzar los objetivos.

—En función del nivel de pensamiento creativo requerido, en relación con la complejidad de los problemas.

—En función de la dimensión económica gestionada, y del tipo de impacto sobre ella (indirecto remoto, indirecto próximo, directo compartido, directo primario).

Art. 23.º *Plus de fidelidad.*

Para todas las personas que tengan entre 53 y 67 años, o hasta que accedan a alguna de las modalidades de jubilación, y que además tengan una antigüedad mínima en la empresa de al menos 15 años, y no se encuentren en base máxima de cotización, se reconoce el derecho a cobrar 56,65 euros brutos al mes. Este importe no será compensable ni absorbible, y se incrementará con los incrementos pactados en el presente convenio para los distintos años de vigencia del mismo.

Art. 24.º *Otros complementos.*

En función de la criticidad del puesto de trabajo y/o del riesgo que los conocimientos adquiridos puedan suponer si determinadas personas dejan la empresa y/o se integran en empresas competidoras, se aplican otros complementos salariales, como puedan ser el de no competencia o el de permanencia, vinculados a cláusulas adicionales al contrato de trabajo que regulan estos supuestos.



Art. 25.º Complemento de plus de locomoción.

Con carácter salarial, aquellas personas que por orden o autorización de la empresa deban emplear sus medios propios de locomoción para ir al trabajo percibirán un complemento de plus de locomoción de 7,22 euros por día efectivamente trabajado para el año 2019. El importe de este Complemento se incrementará para años sucesivos de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio colectivo para los distintos años de su vigencia. Todas las personas que vengán percibiendo dicho concepto continuarán haciéndolo.

Las personas que tengan su domicilio en pedanías y/o barrios rurales pertenecientes al municipio de Zaragoza percibirán el plus de locomoción, ya que las rutas del servicio de autobús de empresa no incluyen paradas en los mismos. Para el personal cuyos horarios de trabajo no coincida con los del autobús de empresa tendrán derecho a percibir el plus de locomoción. Aún en el caso de que los horarios de la persona coincidan con los del autobús de empresa, si su domicilio se encuentra a una distancia en torno a los 2 kilómetros de la parada más próxima del mismo, podrá elegir entre continuar utilizando el autobús de empresa o percibir el plus de locomoción. Los casos particulares de valorarán de forma conjunta por la empresa y el comité de de empresa.

Art. 26.º Viajes y dietas.

El personal que por orden y necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos fuera de su residencia habitual de Zaragoza tendrá derecho a que la empresa le abone los gastos que la persona devengue, previa justificación de los mismos.

Aquellas personas trabajadoras que utilicen su vehículo particular para viajes de trabajo percibirán como compensación un importe de 0,19 euros por kilómetro. En función de la distancia y del tiempo de estancia podrán aplicarse importes superiores. En cualquier caso, la utilización del vehículo particular será voluntaria, y el plan de viaje deberá ser aprobado por el inmediato superior de la persona. A este concepto no se le aplicarán los incrementos salariales previstos en el presente convenio colectivo.

Art. 27.º Horas extraordinarias.

De mutuo acuerdo, se establece para el año 2019 un valor de hora extraordinaria para las categorías y por la cuantía que figura a continuación:

- ES.LO.PO: 15,97 euros.
- Oficial de mantenimiento: 21,43 euros.
- Gestor area almacén: 21,43 euros.
- Jefes de turno: 21,43 euros.

Según la definición de horario flexible y de trabajo por objetivos, el personal de oficinas no trabajará horas extra sin la autorización expresa y por escrito de la dirección de RR.HH.

Las personas trabajadoras podrán elegir si se retribuyen de acuerdo con los precios establecidos en el presente convenio, o bien, se remuneran a cambio de tiempo de descanso, en una proporción de 1 a 2 (una hora extra equivale a dos horas de vacaciones). Las horas extras retribuidas en tiempo se podrán acumular para ser disfrutadas en horas, días y semanas completas de trabajo.

Continuando con la política iniciada en pasados años, las partes firmantes del presente convenio, estiman que debe procederse en lo posible a la reducción y desaparición de las horas extraordinarias, como vía adecuada para la creación de empleo.

Art. 28.º Contratación.

Como medida para aumentar la fidelidad hacia la Compañía, reducir la rotación y favorecer la formación continua y la polivalencia, la empresa se compromete, en función de la evolución de los ratios de absentismo y del volumen de ventas, a incrementar progresivamente la contratación fija reduciendo en consecuencia la temporalidad. Para ello, la contratación temporal, tanto en plantilla como a través de ETTs, se limitará a la gestión de puntas de trabajo o campañas específicas, y a la eventual sustitución de personas trabajadoras (por vacaciones, bajas por enfermedad, excepciones, finalización de la relación laboral).

En el caso de personas trabajadoras que vengán a través de ETT, tendrán preferencia para incorporarse a la plantilla propia en el caso de que se produzca alguna vacante y su desempeño haya sido satisfactorio.



a) Contratos de obra o servicio determinado:

A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del Real Decreto legislativo 2/15, de 23 de octubre del E.T., con el fin de favorecer a la empresa y al empleo, otorgando una posición más competitiva a la misma en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con esta modalidad de contratos, los siguientes:

1. Campañas genéricas y específicas, exposiciones, ventas especiales, rebajas, promociones de productos o servicios propios o de terceros y/o casos similares que se puedan identificar con sustantividad propia.

2. Campaña del día de la Madre con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de marzo y 31 de mayo.

3. Campaña de Navidades con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de septiembre y el último día de febrero.

4. Campaña de hostelería con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de abril y 31 de julio.

5. Campaña de vacaciones con una duración incierta comprendida entre las fechas orientativas del 1 de junio y 30 de septiembre.

b) Contratos de relevo:

Es el que se concierta con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a una persona trabajadora de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

c) Otras contrataciones:

La empresa utilizará el resto modalidades de contratación durante la vigencia del convenio, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

d) Reglas generales de contratación:

Adquirirán la condición de personas trabajadoras indefinidos aquellos que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

El período de prueba en los contratos temporales de hasta 3 meses de duración será de 1 mes, y en el caso de contratos temporales de hasta 6 meses de duración será de dos meses. Lógicamente este período de prueba sOlo operará en el primer contrato de la persona, por lo que si por circunstancias de carga de trabajo o por las contempladas en el presente artículo tuviese varios contratos por obra o servicio, sOlo tendría período de prueba en el primero de ellos, siempre que la persona fuera contratada para la realización de las mismas funciones. Para los contratos indefinidos de personas sin titulación superior el período de prueba será de dos meses, y en el caso de contratos indefinidos de personas con titulación superior el período de prueba será de seis meses. En el caso de los contratos formativos el período de prueba será de dos meses.

Con una antelación de 48 horas el inmediato jerárquico deberá comunicar a la persona la decisión definitiva tomada respecto al vencimiento de su contrato. Se realizará en presencia de un miembro del comité de empresa.

En el caso de personas con contratos de duración inferior a seis meses, el pre-aviso en caso de baja voluntaria será de siete días.

La evaluación necesaria para la renovación y transformación de contratos se hará por más de un responsable, aplicando para ello criterios cuantitativos y cualitativos.

Art. 29.º *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes, la empresa determinará la necesidad de trabajar puntualmente algún sábado.

La jornada en estos casos será de 6:00 a 14:00, con 15 minutos de bocadillo a cargo de la empresa, y se retribuirán a las personas trabajadoras con categoría de ES.LO.PO. y Op. Poliv. menor seis meses de acuerdo a los siguientes importes:



- Sábado normal: 125 euros brutos.
- Festivos normales (sábado festivo no de puente, domingo, festivo local, autonómico o nacional): 148,29 euros brutos.
- Festivo de puente (cuando el viernes anterior o el lunes siguiente es festivo, esos días, y los Sábados y domingos, se consideran festivos de puente); 186,75 euros brutos.

La empresa los notificará con un preaviso de 72 horas, con confirmación al día siguiente.

En todos los casos la empresa facilitará el transporte a las instalaciones, sea mediante transporte colectivo o abono del plus de locomoción.

Para los *mánagers* el trabajo en sábados, domingos o festivos se compensará con un día de vacaciones, con independencia de que se realice una jornada completa o parcial. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo.

Para el resto de personal; si se realiza la jornada completa, podrán elegir entre un día de vacaciones o el cobro de 210 euros brutos. Si se realiza una jornada parcial se concede un día extra de vacaciones o bien, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, siendo a elección de la persona trabajadora. En cualquiera de los casos, el trabajo en sábados, domingos o festivos deberá ser siempre autorizado por el jefe de departamento. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo.

Estos importes se aplicarán para el año 2019, incrementándose después de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo.

Art. 30.º *Trabajo en ferias.*

Las personas que deban acudir a trabajar a las ferias (salvo *mánagers* y red de ventas) tendrán derecho a percibir 100 euros por cada día que preste servicios en la Feria.

Si ha trabajado durante los cinco días que dure la feria tendrán además libre el día inmediatamente posterior a la finalización de la misma.

Art. 31.º *Retribución variable.*

La retribución variable tiene distintas denominaciones, en función del colectivo al que resulta de aplicación.

Las normas generales que se aplican a la retribución variable, sea cual sea su denominación, son las siguientes.

- a) El importe del incentivo no está indexado a los incrementos pactados en el convenio colectivo de la empresa.
- b) El importe del incentivo no está consolidado, dada su naturaleza variable; no forma por tanto parte de la estructura salarial fija.
- c) El importe del incentivo no sustituye a ningún concepto salarial fijo.
- d) El importe del incentivo está sujeto a retención por IRPF y cotiza a la Seguridad Social.

Así, podemos distinguir entre:

1. Incentivos de Gestión: Se aplican al colectivo de *mánagers* y de mandos de almacén. Se rigen por las siguientes normas:

- a) El importe del incentivo de gestión constituye la parte variable de la retribución individual de las personas trabajadoras a quienes se aplica.
- b) Los objetivos que figuran en dicho Incentivo de Gestión pueden variar tanto en su redacción como en su peso relativo de un año a otro, en función de las prioridades definidas por la dirección, y precisamente por su carácter de retribución variable. Estos Incentivos se rigen por el principio de que a mayor nivel de responsabilidad, mayor nivel de retribución variable.
- c) El importe del incentivo de gestión no se considera consolidado puesto que su percepción depende del grado de cobertura anual de los objetivos marcados, por su carácter de retribución variable.

d) No obstante lo anterior, el importe del incentivo de gestión de un año se considera el punto de partida mínimo para determinar el importe del Incentivo del año siguiente (y así sucesivamente), salvo que se produzca un cambio de puesto, funciones y/o responsabilidades de la persona trabajadora, en cuyo caso se ajustará el importe a la nueva situación de la persona trabajadora, y todo ello con las garantías recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

N P O B

e) La comunicación de los objetivos y del importe del incentivo de gestión debe realizarse en tiempo y forma, según las normas generales de aprobación, comunicación, valoración y liquidación de la empresa.

f) Su devengo se produce entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El personal que cause baja voluntariamente en la empresa habiendo trabajado al menos 6 meses del año n, tendrá derecho a una valoración y liquidación parcial. En el caso de que la baja voluntaria se produzca antes de haber alcanzado los seis meses de trabajo en el año n, quedará a criterio de la Dirección realizar una valoración y liquidación parcial.

g) La valoración de dicho cumplimiento para el año n deberá estar preparada durante la primera quincena del mes marzo del año n+1.

h) A efectos de la valoración individual del Incentivo de Gestión, las ausencias computarán de la siguiente forma:

1) Ausencias < 30 días naturales al año: No afecta.

2) Ausencias entre 30 y 180 días naturales al año: Se abonará la parte proporcional al tiempo de presencia de la valoración correspondiente.

3) Ausencias superiores a 180 días naturales al año: No se abonará importe alguno por los objetivos colectivos salvo a propuesta del superior jerárquico.

4) Lo anterior no es de aplicación a las ausencias relacionadas con la maternidad/paternidad, que no computarán como tales.

5) No se considerarán ausencias, y por tanto no se computarán a los efectos del párrafo anterior, los siguientes casos:

5.1) Las horas sindicales del comité de empresa.

5.2) Los accidentes de trabajo causados por intervención de terceros. En el CSSL se analizan periódicamente los accidentes de trabajo y sus causas, por lo que se revisarán también con esta perspectiva. En el caso de accidentes in itinere se aplicará el mismo análisis de responsabilidad de terceros o no para determinarlo a título individual. En general todos los casos relacionados con salud laboral se analizarán con sensibilidad.

5.3) Las licencias por matrimonio o cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho de la persona trabajadora.

5.4) El nacimiento de hijos/as.

5.5) El fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos/as, padres y hermano/as (tanto propios como del cónyuge), y a abuelos/as propios.

5.6) Las intervenciones quirúrgicas con cita o urgentes, incluida también la baja por I.T. generada por las mismas. En estos casos, para no ser considerados como ausencias, será necesaria la presentación ante el Dpto. de RR.HH de un justificante médico que acredite dichas intervenciones quirúrgicas.

5.7) Las visitas reiteradas a médico especialista por enfermedad grave.

5.8) El tiempo indispensable para realizar exámenes oficiales (incluidos los pre-natales y/o técnicas de preparación al parto).

5.9) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

5.10) Las visitas al médico, hasta un máximo de 16 horas anuales, para acompañar a sus hijos/as menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre de la persona trabajadora.

2. Incentivos y comisiones por venta: Se aplican a la red de ventas de las Unidades de Negocio de la empresa y se incrementarán con las subidas previstas en el presente convenio colectivo. Con carácter general, se generan por la venta mensual realizada respecto a la presupuestada, abonándose al mes siguiente. También en función de las necesidades de cada Unidad de Negocio pueden establecerse incentivos asociados a objetivos trimestrales, o anuales, o incluso por campañas específicas (lanzamiento de nuevos productos, liquidación de productos al final de su ciclo de vida,...). No se percibirán comisiones mensuales por venta por cada mes completo de ausencia.

3. Incentivo UAPs: Se aplica al personal de almacén que pertenezca a una UAP certificada, y que tenga al menos 6 meses de antigüedad en la empresa en el año correspondiente.



El importe de este Incentivo queda fijado para el año 2019 en 1.200 euros brutos anuales y se le aplicará los incrementos previstos en el presente convenio colectivo en los sucesivos años de vigencia.

No obstante lo anterior, la existencia de este Incentivo se basa en la mejora continua (entendida como consolidación de los ahorros sobre presupuesto obtenidos en los ejercicios anteriores, y mejoras adicionales de un año para otro). Por tanto, los objetivos definidos deberán generar un ahorro coherente con los importes señalados anteriormente, y podrán por tanto tener un peso relativo diferente para cada uno de los años.

A la valoración obtenida por la UAP se le aplicará un coeficiente corrector en función de la presencia individual, que determinará la percepción individual del Incentivo. No se considerarán ausencias individuales, y por tanto no se computarán a los efectos de este coeficiente corrector, los siguientes casos:

- 1) Las horas sindicales del comité de empresa.
- 2) Los accidentes de trabajo causados por intervención de terceros. En el CSSL se analizan periódicamente los accidentes de trabajo y sus causas, por lo que se revisarán también con esta perspectiva. En el caso de accidentes *in itinere* se aplicará el mismo análisis de responsabilidad de terceros o no para determinarlo a título individual. En general todos los casos relacionados con salud laboral se analizarán con sensibilidad.
- 3) Las licencias por matrimonio o cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho de la persona trabajadora.
- 4) El nacimiento de hijos/as.
- 5) El fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos/as, padres y hermano/as (tanto propios como del cónyuge), y a abuelos/as propios.
- 6) Las intervenciones quirúrgicas con cita o urgentes, incluida también la baja por IT generada por las mismas. En estos casos, para no ser considerados como ausencias, será necesaria la presentación ante el Dpto. de RR.HH de un justificante médico que acredite dichas intervenciones quirúrgicas.
- 7) Las visitas reiteradas a médico especialista por enfermedad grave.
- 8) El tiempo indispensable para realizar exámenes oficiales (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).
- 9) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 10) Las visitas al médico, hasta un máximo de 16 horas anuales, para acompañar a sus hijos/as menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre de la persona trabajadora.

En la valoración colectiva del objetivo de absentismo de la UAP, además de lo anterior no se tendrán en cuenta los accidentes *in itinere* (se produzcan con intervención de terceros o no), ni las bajas de larga duración a partir de los 30 primeros días de las mismas, ni las recaídas.

Las ausencias relacionadas con los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, no computarán como tales, ni a efectos de la valoración individual ni a efectos de la valoración colectiva del objetivo de absentismo de la UAP.

Los objetivos de este Incentivo serán fijados por la dirección de empresa y comunicados a la representación legal de los trabajadores cada año. Las tablas de valoración de este incentivo, a la que deberá añadirse otra para la valoración de la polivalencia individual que premie los mayores niveles de dicha polivalencia, se incluyen en el anexo II. Estas tablas se publicarán junto con los objetivos cumpliendo con los requisitos de tiempo marcados por la empresa y podrán modificarse para mantener la coherencia del sistema.

Su devengo se produce entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. El personal que cause baja voluntariamente en la empresa habiendo trabajado al menos seis meses del año no tendrá derecho a una valoración y liquidación parcial. En el caso de que la baja voluntaria se produzca antes de haber alcanzado los 6 meses de trabajo en el año n, quedará a criterio de la dirección realizar una valoración y liquidación parcial.

ABONOS

A las nuevas incorporaciones que en su primer año natural de contratación trabajen seis o más meses, una vez efectuada la valoración colectiva del incentivo UAP y su valoración individual, se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado durante ese primer año.

Los casos que a criterio del comité de empresa requieran una valoración especial, por concurrir en ellos circunstancias particulares, se trasladarán a la dirección de la empresa para su estudio. La dirección recabará la información necesaria para ello y decidirá en consecuencia.

La valoración de dicho cumplimiento y su abono se realizará como máximo durante la primera quincena del mes de marzo del año n+1.

Art. 32.º Fecha de abono de las nóminas.

La empresa se compromete a realizar el abono de las nóminas de todas las personas trabajadoras en plantilla el penúltimo día laborable de cada uno de los respectivos meses.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 33.º Grupos profesionales.

El presente sistema de clasificación profesional toma como referente fundamentalmente los criterios aplicados en el convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE 22 de abril de 2013) que se basa a su vez en los criterios fijados en el Estatuto de los Trabajadores

A estos efectos, se entiende 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 a la persona trabajadora ajustándose a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. En función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Factores de encuadramiento profesional. Para la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

N P O B

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de las personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado. Se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Las personas trabajadoras se ubican en cuatro Grupos Profesionales, y cada Grupo Profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo I Personal Base: Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de Operario Polivalente menor 6 meses y Especialista Logístico Polivalente.

Grupo II profesionales: Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal base, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de la categoría de auxiliar administrativo.

Grupo III coordinadores: Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales



son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que la persona trabajadora lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del grupo de profesionales o personal base hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de gestores de Área de Almacén y jefes de turno.

Grupo IV técnicos: Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías de oficiales administrativos, técnicos, responsable de Recepción y de Suministro, red de ventas y asitant de Dirección.

Grupo V directivos/manager: A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto. La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de personas trabajadoras, y es responsable de suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves. A título ilustrativo y no limitativo estas funciones son encuadrables dentro de las categorías que suponen la consideración de mánager de la empresa.

TÍTULO I

POLÍTICA DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes del presente convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

BOFN

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del E.T. será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

La empresa y el comité, firmantes del presente convenio, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- La estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se garantiza el respeto por el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres entendiendo por tal la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En esta línea las partes firmantes del presente convenio rechazan absolutamente todo comportamiento que suponga:

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En este sentido se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, y se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la empresa, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo. Por tal motivo, serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

De esta forma, la empresa asume los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Transversalizar la gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la dirección.

BOFN

2. Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

3. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la empresa, independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.

4. Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.

5. Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran la empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

6. En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

7. Asimismo, la empresa desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de las personas consumidoras en igualdad de oportunidades.

Art. 34.º *Plan de igualdad.*

Por todo lo anteriormente expuesto, y dado que se considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, las partes se comprometen a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa mediante la renovación del Plan de Igualdad, así como de la Comisión de Igualdad.

TÍTULO II

POLÍTICA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 35.º *Promoción y rotación del personal.*

La empresa potenciará la promoción interna de las personas con base en planes de capacitación y formación, para aquellos puestos que se creen en el futuro.

En las entrevistas se debe verificar el nivel de experiencia aportado versus el requerido por el puesto, así como el nivel de formación aportado vs el requerido por el puesto. Igualmente, se verifica la impresión respecto al encaje con las competencias profesionales requeridas. Finalmente, se realiza un diagnóstico previo del potencial de desarrollo futuro. Los principales hitos del proceso y sus conclusiones se recogen en una ficha de seguimiento del mismo.

En función del puesto, se realizan pruebas complementarias de nivel de idiomas (inglés y/o francés), y de microinformática. En determinados puestos es habitual que parte de la propia entrevista se desarrolle en inglés o francés.

En la ficha de solicitud de selección se pide al responsable que inicia el proceso que indique si, en su opinión, es posible realizar una promoción interna (sea en su propio departamento, o desde otro).

Los puestos vacantes se publicarán en los tablones de anuncios del centro de trabajo, y en intranet, salvo que no sea posible por razones de confidencialidad.

Como principio básico del proceso de promoción interna, se establece la igualdad de oportunidades para el personal que cumpla los requisitos del puesto en cuestión, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. En el Plan de Igualdad se recogerán medidas que garanticen esta igualdad de oportunidades de forma efectiva.

Finalmente, tal como se refleja en el artículo 23, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

TÍTULO III

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La actuación en este campo persigue compatibilizar los objetivos de reducción del absentismo, de la presencia en el puesto de trabajo y por ende de la productividad,

con la racionalización de horarios de trabajo y la atención y reconocimiento de determinadas situaciones personales.

Respecto al primer punto, es fundamental la responsabilidad y la colaboración de todas y cada una de las personas que trabajan en la empresa, respetando los horarios y las pausas reguladas. Igualmente, y dado que la responsabilidad de la concesión de pausas no reguladas durante la jornada laboral está delegada por la dirección de la empresa en sus jefes de departamento y mandos de Almacén, es preciso facilitar unas pautas para la concesión y disfrute de las mismas. Habida cuenta de que debe ser fundamentalmente el sentido común quien presida las actuaciones en esta materia, únicamente se enuncian dos principios básicos al respecto:

- Evitar la arbitrariedad en la concesión de pausas no reguladas.
- Evitar el abuso en el disfrute de las mismas.

En cuanto a las políticas de contenido social y de conciliación de la vida familiar y laboral, el principio básico que rige la actuación de la empresa se resume en efectuar una interpretación amplia y favorable a los intereses de la persona trabajadora, que mejore globalmente los mínimos legales. Por supuesto, en el caso de reforma y mejora de la legislación ésta será de aplicación inmediata desde el momento de su publicación, y volverá a aplicarse sobre la nueva referencia legislativa el principio básico referido.

Art. 36.º *Licencias.*

1. Se entienden por días de licencia:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, incluyendo las uniones de hecho.

b) En caso de boda de padres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora se concederá un día de licencia retribuida.

c) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos (tanto propios como del cónyuge) la licencia será de 5 días laborables.

d) Fallecimiento del resto de parientes dentro del 2º grado:

—2 días si se produce en la provincia de Zaragoza.

—4 días si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

—5 días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

e) Fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de tíos o sobrinos propios: 1 día laborable.

f) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos (tanto propios como del cónyuge):

—Tres días laborables si se produce en la provincia de Zaragoza.

—Cuatro días laborables si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

—Cinco días laborables en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

g) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de resto de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad:

—Tres días si se produce en la provincia de Zaragoza.

—Cuatro días si es en provincias limítrofes a Zaragoza.

—Cinco días en el caso de que sea en provincias no limítrofes a Zaragoza.

h) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días laborables. Dentro de esta licencia se encuadran también las pruebas invasivas que requieran reposo absoluto.

Los permisos por accidente, enfermedad grave u hospitalización recogidos en el presente apartado serán reconocidos independientemente del día en que se produjera el hecho causante, siempre que dicha situación continúe en el momento en que sea solicitada la licencia.

Grados de consanguinidad y afinidad:

* Primer grado: Padres, hijos, suegros, hijos políticos (tanto de la persona trabajadora como del cónyuge).

* Segundo grado: Hermanos, nietos, abuelos (tanto de la persona trabajadora como del cónyuge).

* Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.

* Cuarto grado: Primos hermanos.



Se reconoce el derecho a las licencias expresadas en este artículo a las parejas de hecho reconocidas legalmente, debiendo justificar documentalmente tal vínculo.

i) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual. Si dentro de un mismo año se realizan dos o más traslados de domicilio habitual, el permiso será de 1 día laborable.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales (no oposiciones)

n) Por el tiempo necesario para obtener el carnet de conducir tipo B (hasta un máximo de tres convocatorias).

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, las personas trabajadoras (madres y padres) tendrán derecho a lo que se regule en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se detallan.

La empresa reconoce 5 días naturales de permiso oficial adicionales para las madres, que se disfrutarán a continuación de finalizar el período de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Estos días adicionales se absorberán en el caso de que dicho período de suspensión sea aumentado legalmente.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.

En el supuesto de que el contrato se haya suspendido por decisión de la trabajadora que se haya visto obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras (madre y padre) tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Si se acumula el total de horas se generarán 14 días laborales por este concepto o la parte proporcional en caso de no ser acumulada la totalidad de ellas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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, guardador con fines de adopción o acogedor 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 dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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.

6. La persona tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para acudir al médico, siendo requisito indispensable la presentación en el Departamento de RR.HH. de los justificantes correspondientes.

7. Se considerarán como ausencias justificadas todas aquellas que se produzcan por las personas para acompañar al médico a sus hijos menores de 18 años, y/o a los mayores de 18 años que tengan reconocida la condición de persona dependiente. Igual consideración tendrán las visitas médicas para acompañar al padre/madre de la persona trabajadora. A este respecto se hará una interpretación en sentido amplio de manera que se favorezcan los intereses de la persona. Igualmente en todos estos casos será necesaria la presentación de los justificantes pertinentes.

8. Regulación específica para las víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo:

I. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, tendrán 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. La concreción horaria deberá ser establecida de acuerdo con la dirección.

II. La persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En

este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre y como persona trabajadora víctima de terrorismo de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

9. Se deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de las licencias reguladas en el presente artículo. En caso contrario, la ausencia se considerará como injustificada a todos los efectos.

Art. 37.º Excedencias.

1. Según el artículo 46.3 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24/10/2015), las personas tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, esta excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Esta excedencia generará los mismos derechos y obligaciones que la excedencia maternal. La trabajadora podrá en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con 15 días de antelación. Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de empresa.

3. Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia no retribuida y con baja en la Seguridad Social de como mínimo 30 días y como máximo 180, en los casos de enfermedad grave de cónyuge, hijos o personas que convivan en el domicilio familiar, con admisión automática.

4. La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, si bien aquella persona que necesitase ejercitarlo de nuevo dentro de este período podrá solicitarlo para que se estudie por la dirección.

Art. 38.º Horario reuniones y de formación.

Con carácter general, las reuniones se convocarán de forma que puedan finalizar a las 17:20 h. En el caso de situaciones excepcionales esta norma no será de aplicación.

Con carácter general, la formación se impartirá dentro de la jornada laboral ordinaria, salvo en los casos que por el diseño de la acción formativa no sea posible. Si hay grupos que reciben la acción formativa dentro de la jornada ordinaria y grupos que la reciben fuera, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán prioridad para integrarse en los grupos que la reciben dentro de la jornada laboral ordinaria.

Art. 39.º Licencias no retribuidas.

Se podrán solicitar hasta un máximo anual de 30 días naturales de licencias no retribuidas para atender a situaciones personales de diversa naturaleza. La solicitud y las razones para la misma se tratarán con el responsable inmediato de la persona, quien solicitará la autorización de la dirección de RR.HH.

Art. 40.º Disposición de horas para asuntos propios.

Las personas que necesiten ausentarse en horas de trabajo para atender a asuntos propios que no sean causa de licencia o permiso oficial según el artículo 36 del convenio, podrán ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato, quien en la medida de lo posible buscará la forma de compatibilizar los intereses de la persona con la carga de trabajo. En general, las pautas de actuación son las siguientes:

—Personal a jornada continua: Se intentará facilitar un cambio de jornada para el día o días en que se precise atender asuntos propios. En caso de no ser posible, se acordará cómo recuperar las horas.

—Personal a jornada partida: En este caso, al extenderse la jornada por la mañana y por la tarde, y dadas las condiciones de horario flexible y trabajo por objetivos de este colectivo, se acordará con el responsable inmediato la forma de recuperar las horas (que podrán compensarse incluso con carácter previo).

En la medida de lo posible, la persona que precise hacer uso de estas horas deberá ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato con antelación suficiente.

Art. 41.º Viajes de trabajo.

Cuando las horas de trabajo y de viaje de trabajo sumen once o más horas en un mismo día, se generará derecho a una tarde libre. El plan de viaje deberá ser autorizado por el jefe de departamento. A efectos de cómputo de jornada, se contabilizará el tiempo de trabajo real reportado por la persona con el visto bueno de su inmediato superior.

Los gastos de viaje, alojamiento, manutención y en general los que se generen por el desplazamiento serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos, y de acuerdo con la normativa interna de gastos de viaje.

Para el supuesto de los oficiales de mantenimiento en el caso de que fuera necesario un desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza para prestar servicios en otro centro de trabajo. Por cada día de trabajo en dicha situación de desplazamiento se abonarán 100 euros brutos, que absorberán las horas extraordinarias que puedan realizarse en ese tiempo (hasta un máximo de 11 horas de jornada diaria). Si el desplazamiento implicara pasar un fin de semana completo fuera del domicilio habitual, se generará derecho a 1 día extra de vacaciones.

Art. 42.º Personas que tengan a su cargo menores de 12 años o dependientes.

Se reconoce un día extra de vacaciones a las personas que tengan a su cargo a menores de hasta 12 años de edad o personas dependientes.

Art. 43.º Jubilación.

En la medida de lo posible se facilitará que las personas trabajadoras tengan derecho a acogerse a la Jubilación parcial prevista en la Ley 40/2007.

TÍTULO IV

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la protección del medio ambiente en todas nuestras actuaciones es uno de los elementos esenciales que integra e inspira la política empresarial de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. Por esta razón considera necesario publicar sus principios de actuación en forma de una declaración de política, en la que Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L. se compromete a garantizar a las personas trabajadoras y proveedores de servicios las condiciones adecuadas de trabajo que preserven su salud a través de los siguientes compromisos:

- Evaluar los riesgos en cada puesto de trabajo.
- Informar y formar con regularidad a nuestras personas trabajadoras y proveedores de servicios.
- Respetar las normas de seguridad.
- Mantener en perfecta condición operativa los medios de prevención y de protección.
- Analizar todos los incidentes y accidentes para evitar que se repitan.
- Integrar la seguridad desde el momento mismo de la concepción de los equipamientos y las instalaciones.
- Promover un comportamiento seguro con una dirección ejemplar.
- Implicar a nuestros colaboradores en los planes de mejora.
- Organizarse para perpetuar nuestras buenas prácticas.

La Prevención de Riesgos Laborales, en nuestra empresa, debe integrarse tanto en el conjunto de sus actividades y decisiones, como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. Por tanto, estos compromisos se aplicarán a todos y cada uno de los integrantes de la plantilla de nuestra empresa independientemente de su situación jerárquica, en todo momento y en cualquier situación. En nuestra empresa venimos trabajando en este cometido desde hace años y continuamos en esta línea de integración que consideramos la mejor forma de hacer práctica una realidad de obligatorio cumplimiento legal.

Tal y como establecen las disposiciones normativa vigentes (Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Ley 31/1995 y modificaciones posteriores), disponemos de un Plan de Prevención integrado dentro de los planes de actuación de la empresa.

La Prevención es el pilar fundamental de la seguridad y la salud. Cuanto mayor sea nuestro conocimiento de la misma y nuestra implicación personal y colectiva, más posibilidades tenemos de que sea una realidad. En particular, cualquier tarea debe realizarse en condiciones de seguridad, sin que suponga un riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

Art. 44.º Servicio de prevención.

Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L., tiene contratado un servicio de prevención ajeno que asume todas las especialidades.

El comité de seguridad y salud laboral está formado por los tres delegados de prevención y por tres representantes por parte de la empresa. El Técnico de Seguridad asignado por la empresa encargada del Servicio de Prevención Ajeno y el responsable de Seguridad asisten a las reuniones del CSSL en calidad de técnicos asesores, con voz pero sin voto, así como los delegados sindicales.

Art. 45.º Incapacidad temporal.

Se entenderá por Base de cotización a la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables determinados en el artículo 109. 2 LGSS.

La base de cotización para todas las contingencias sobre la que se aplica el tipo de cotización correspondiente está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir la persona por cuenta ajena, o la que perciba si es superior, en el mes a que se refiera la cotización. Se considera remuneración total a la totalidad de las percepciones económicas recibidas y que coticen a la Seguridad Social.

N P O B

A la retribución anterior se añade la parte proporcional a un mes de las pagas extraordinarias y de los conceptos retributivos que tengan un devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico.

La base Reguladora en los supuestos de IT se hallará dividiendo la base de cotización de la persona del mes anterior a la fecha del inicio de la baja por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si se percibe remuneración mensual, en caso de haber permanecido en alta en la empresa durante el mes anterior, se entienden cotizados 30 días (aunque corresponda a un mes de 31 días). Si la persona se encuentra en IT el mismo mes en el que ha ingresado en la empresa se aplica la base de cotización correspondiente a este, dividiéndose por el número de días cotizados.

La base reguladora en los supuestos de A.T. se determina igual que en los supuestos por IT, pero se debe tener en cuenta el promedio de las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los doce meses anteriores a la baja.

Se establecen los siguientes principios generales:

1) La empresa complementará los mínimos legales en los supuestos de IT y AT por un tiempo máximo de doce meses ampliable a 18 meses.

2) Se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o que tenga una duración superior a veinte días. Igualmente las recaídas se diagnosticarán por un médico del Sistema Público de Salud.

3) Una persona trabajadora que se encuentre en situación de IT no podrá cobrar más que trabajando. Por tanto, si hubiese un exceso sobre el importe de su retribución bruta fija mensual habitual, se reducirá el complemento de la empresa hasta alcanzar dicho importe (siempre respetando el mínimo legal). No obstante, tampoco una persona trabajadora que perciba retribución variable mensual se verá perjudicado, si su base reguladora para el cálculo de la baja es inferior a la habitual; por tanto, se tomará el mayor importe entre el de la base reguladora del mes anterior, o el de la media de sus bases reguladoras de los últimos seis meses.

4) En aras de reducir el absentismo se penalizará la reincidencia.

5) La Mutua de empresa llevará a cabo un seguimiento de todas las bajas que se produzcan, cualquiera que sea el motivo de su origen.

6) Para tener derecho al cobro del Complemento de IT es absolutamente obligatorio presentar a la empresa los partes de baja, alta y confirmación en el plazo estipulado legamente.

Ambas partes, al objeto de reducir el absentismo, pactan que el abono de la IT por baja por enfermedad común se efectuará de la siguiente forma.

—Todos los casos graves y recaídas (según el punto 2 de principios generales del presente artículo): Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100% de la bases reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

—Resto de casos:

• 1.º baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

• 2.º baja del año natural: Mínimo legal, más un complemento a cargo de la empresa hasta que ambos conceptos totalicen el 80% de la base reguladora desde el primer día de la baja inclusive.

• 3.ª baja y siguientes: Mínimo legal, sin ningún complemento de la empresa.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona percibirá el 100% de su Base Reguladora desde el primer día inclusive.

En todos los casos se reconocen los complementos hasta el máximo de 12 meses, prorrogables a 18 meses.

En el caso de personas que se encuentren en base máxima y que incurran en situación de IT o AT, se estudiará por parte de la dirección realizar complementos adicionales que aproximen a su nivel salarial real las percepciones durante el tiempo en que permanezcan en dicha situación. Se analizará para ello tanto el tiempo de duración de la baja, como el histórico de absentismo de la persona.

TÍTULO V
RELACIONES LABORALES

Art. 46.º Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de octubre de 2015).

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y, a no discriminar ni hacer depender el empleo de una persona, de la condición de que este no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se reconoce a los miembros del comité de empresa la posibilidad de acumular las horas sindicales establecidas en la ley mediante la creación de una bolsa de horas gestionadas directamente por ellos.

La empresa reconoce a los delegados sindicales el mismo número de horas sindicales que la ley establece para los miembros del comité de empresa.

La empresa abonará el concepto plus de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la misma fuera del horario laboral de los representantes de las personas trabajadoras.

Art. 47.º Diálogo social.

Tanto la dirección como del comité de empresa apuestan de forma decidida por el diálogo y la comunicación fluida como el mejor vehículo para la transmisión de la situación de la empresa, de las personas que la integran, la aclaración de cuestiones dudosas, la resolución de conflictos...

Para ello, se establecen una serie de foros para el diálogo social con la representación legal de las personas trabajadoras:

a) Comisión paritaria del convenio colectivo. Se regula en el artículo 8 del presente convenio.

b) Comisión de Igualdad: Se crea en el marco del presente convenio (artículo 34), con el objetivo inicial de la elaboración del Plan de Igualdad, si bien tendrá continuidad como foro de control y seguimiento de la evolución de la implantación del Plan de Igualdad.

c) Comisión de Seguimiento: En este foro la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de los objetivos, la evolución de los mismos, las perspectivas de negocio y contratación, temas organizativos, y en general de cuantas cuestiones recoge el artículo 64 del ET. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras planteará temas que sean de su interés, tanto en el momento de elaborar el orden del día de la misma, como durante la propia reunión en el punto de «Ruegos y preguntas». La periodicidad de las reuniones de seguimiento será mensual.

d) Comité de asuntos sociales: En este foro se tratará principalmente de aspectos relacionados con la comunicación interna y la dinamización de la vida social, mediante el fomento de la participación del personal. La empresa concederá durante cada año de vigencia del convenio un importe al comité de empresa para contribuir al fomento de estas actividades, que se presentarán en el Comité de Asuntos Sociales. La periodicidad de las reuniones será bimensual.

e) Comité de Seguridad y Salud Laboral: En este foro se tratará de las cuestiones recogidas en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La periodicidad de sus reuniones será trimestral.

f) Reunión plenaria dirección-comité de empresa: En el último trimestre de cada año, los representantes de la dirección de la empresa mantendrán una reunión con el Pleno del comité de empresa, en la que analizará el ejercicio y las expectativas de finalización del mismo, así como los grandes retos para el siguiente ejercicio.

La composición de las distintas comisiones y comités se determinará en la primera reunión de seguimiento, y se hará pública a todo el personal a través de los distintos canales de comunicación interna.

Art. 48.º Medios de trabajo para la RLT.

La empresa pone a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras una sala equipada con mesa, sillas, armario con cerradura y ordenador con acceso a Internet y a la impresora más próxima.

Igualmente, existen en puntos visibles del centro de trabajo, y en número suficiente, tablones de anuncios para el comité de empresa y para las secciones sindicales. En la Intranet de la empresa también hay un enlace disponible para la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 49.º *Precios especiales personas trabajadoras.*

Existe una política de precios especiales para las personas que trabajan en la empresa, las cuales podrán beneficiarse de los descuentos regulados en la misma para la adquisición de artículos de la Compañía. Esta política se revisa periódicamente en el comité de asuntos sociales, compatibilizando tanto los intereses de las Unidades de Negocio como los de las personas.

Art. 50.º *Prestación por invalidez o muerte.*

1. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la empresa, mediante la suscripción de una póliza de seguro, abonará a la persona trabajadora la cantidad de 50.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

2. Si como consecuencia de enfermedad común se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la empresa abonará en su nómina a la persona trabajadora la cantidad de 33.000 euros brutos a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de enfermedad común le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Art. 51.º *Ropa de trabajo.*

A las personas trabajadoras que proceda comprendidas en el presente convenio colectivo, se les proveerá, obligatoriamente por parte de la empresa, de uniformes y de otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, que se repondrá en anualidades sucesivas de manera conveniente.

Las fechas de entrega de los uniformes será en octubre (invierno), en torno al día 20 de cada año y en mayo (verano), en torno al día 20.

A las personas trabajadoras de nueva contratación se les entregará el uniforme completo, dependiendo del momento en que sean alta en la empresa; si es de septiembre a marzo (uniforme de invierno) y si es abril a septiembre (uniforme de verano).

Para el personal que disponga ya de su uniforme completo, se entregarán la/s prenda/s acordadas entre la empresa y el comité de empresa, en cada uno de los pedidos. El criterio para entregar estas prendas adicionales, será por el desgaste de las mismas, y/o hasta que la persona trabajadora disponga de un número suficiente de las mismas.

La composición del uniforme, así como las marcas y colores, pueden variar en función de las necesidades, y previo acuerdo con el comité de empresa.

Art. 52.º *Autobús de empresa.*

Tanto el personal a jornada continua como el personal a jornada partida podrán hacer uso del servicio de autobús que la empresa tiene contratado. Las rutas del mismo serán tratadas en el comité de asuntos sociales.



Art. 53.º Aguinaldo de Navidad.

Cada uno de los años de convenio se entregará a cada persona trabajadora en el mes de diciembre un aguinaldo de Navidad cuyo valor será de 55 euros (IVA incluido). La composición del mismo se determinará en el comité de asuntos sociales, atendiendo a los requerimientos de las *Business Units* de la empresa.

Art. 54.º Premio 25 aniversario.

Las personas trabajadoras que cumplan 25 años de contratación continuada en la empresa recibirán una distinción en reconocimiento a los servicios prestados, así como un regalo por importe de 1.300 euros. Este importe no se verá modificado por los incrementos regulados en el presente convenio colectivo.

Art. 55.º Comedor de empresa:

La empresa dispone de un servicio de comedor de empresa a través de un proveedor externo. La empresa subvencionará el 51,1% del precio de la comida (IVA incluido) y el resto será abonado por la persona.

Aquellas personas que no deseen hacer uso del servicio externo de comidas seguirán teniendo a su disposición una serie de electrodomésticos y servicio de menaje para su propia comida, así como un espacio de comedor.

Art. 56.º Regalo por matrimonio.

Se reconoce a las personas trabajadoras que contraigan matrimonio un regalo de 250 euros que serán ingresados en su nómina. En el caso de que el enlace matrimonial se realice entre dos personas trabajadoras de la empresa, dicho importe se reconocerá individualmente a cada una de ellas. Por otra parte, este derecho solo se reconocerá para el primer enlace que la persona trabajadora realice perteneciendo a la empresa, incluyéndose en el mismo tanto los matrimonios eclesiásticos, como los civiles así como las parejas de hecho, siempre que los mismos sean acreditados mediante documento oficial emitido por la autoridad competente en cada uno de los supuestos.

Art. 57.º Premio por natalidad.

Se abonará en nómina el importe de 200 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a. Dicho reconocimiento se realiza en función del número de hijos nacidos/adoptados, de tal forma que en caso de parto/adopción múltiple dicha cantidad se pagará por cada uno de los hijos. En el supuesto de que ambos padres sean personas trabajadoras de la empresa, el reconocimiento se considera de forma individual como un derecho de cada uno de ellos.

Art. 58.º Futuras mejoras sociales.

Durante la vigencia del convenio y a través de la comisión paritaria podrán estudiarse otro tipo de ventajas sociales siempre y cuando tengan un alcance suficientemente amplio respecto al colectivo de personas.

Cláusulas adicionales

PAZ SOCIAL

Con base en los acuerdos adoptados, las personas se comprometen durante la vigencia del convenio, a mantener la paz social y la ausencia de conflictividad en el seno de la empresa, por motivos relacionados en el presente convenio colectivo.

Finalmente, las personas se comprometen, durante la vigencia de este convenio colectivo, a prestar su máxima colaboración al objeto de mejorar en lo posible los rendimientos y productividad en la empresa.

DESCUELGUE SALARIAL

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, se someterán las discrepancias a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Cláusulas finales

Primera. — En todo lo no previsto modificado y regulado en el presente convenio colectivo, ambas partes aceptan como norma pactada lo dispuesto en los convenios y acuerdos marco sectoriales de ámbito nacional y autonómico, en tanto no se opongan

a normas de derecho necesario, al Estatuto de los Trabajadores y a las Disposiciones Legales de general aplicación, durante su vigencia.

Segunda. — Las Partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al vigente acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASAC).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a personas y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización.

Zaragoza, a 10 de abril de 2019.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL ESTIMADO
OP. 6 M.	1.135,33 €	-	13.623,91 €
ES.LO.PO	1.218,78 €	-	14.625,30 €
AUX.ADM.	936,10 €	50,79 €	11.842,67 €
G.A.ALM.	1.292,18 €	-	15.506,15 €
J.TURNO	1.435,75 €	-	17.229,03 €
OF. AD.	1.173,28 €	-	14.079,40 €
OF.ADM.D	981,93 €	205,89 €	14.253,83 €
OF.ADM.L	981,93 €	205,89 €	14.253,83 €
E.JE.COM.	1.015,37 €	179,97 €	14.343,99 €
TEC.LOG.	1.230,77 €	-	14.769,21 €
OF.MANT.	1.274,15 €	-	15.289,83 €
R.AUD.GE	1.280,70 €	-	15.368,37 €
OP.SIST.	1.015,37 €	283,08 €	15.581,36 €
TEC.ADM.	1.015,37 €	283,08 €	15.581,36 €
TEC.COM.	1.015,37 €	283,08 €	15.581,36 €
ASS.DIR.	1.135,33 €	422,96 €	18.699,45 €
TEC.SIST.	1.135,33 €	422,96 €	18.699,45 €
RESP.SEG	1.276,96 €	397,32 €	20.091,34 €
R.RECEP.	1.788,34 €	-	21.460,11 €
R.SUMIN.	1.788,34 €	-	21.460,11 €
J.VENTAS	1.254,02 €	542,85 €	21.562,40 €

ANEXO II : TABLAS VALORACIÓN INCENTIVO U.A.P.

Objetivos de calidad, productividad, costes y polivalencia.					
Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo	Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo	Cobertura Objetivo	Porcentaje Total Incentivo
> 125%*	150%	98%-100%	100%	80%-84%	45%
121%-125%	145%	97%	95%	75%-79%	40%
116%-120%	140%	96%	90%	70%-74%	35%
111%-115%	135%	95%	85%	65%-69%	30%
106%-110%	130%	94%	80%	60%-64%	25%
105%	125%	93%	75%	55%-59%	20%
104%	120%	92%	70%	50%-54%	15%
103%	115%	91%	65%	45%-49%	10%
102%	110%	90%	60%	40%-44%	5%
101%	105%	85%-89%	50%	< 40% **	0%

* Y sucesivos, 5% adicional para el siguiente tramo de mejora

** En el caso de no alcanzarse el mínimo de mejora también será 0%. Dicho mínimo se calcula con una mejora del 2% sobre el cierre del año anterior, salvo casos excepcionales.

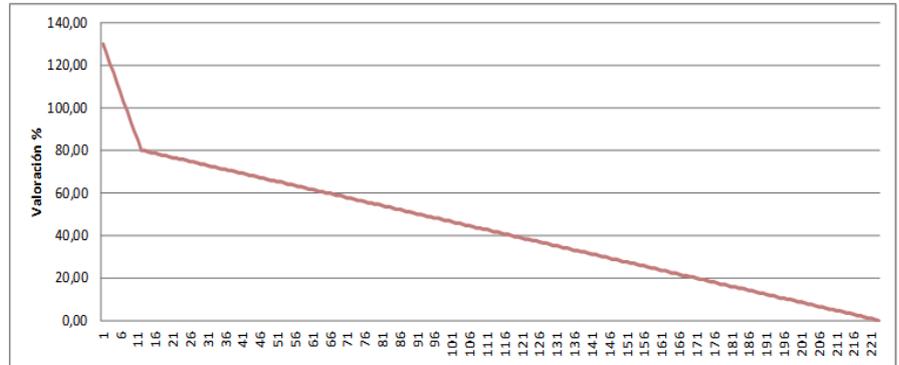
Objetivo Presencia UAP	
Presencia	Porcentaje Incentivo
<92%	0,00%
92%-93%	20,00%
93%-94%	40,00%
94%-95%	60,00%
95%-96%	80,00%
96%-97%	100,00%
97%-98%	125,00%
98%-99%	150,00%
99%-99,5%	175,00%
99,5%-100%	200,00%

Presencia = < 211

Porcentaje de valoración = días trabajados x 0,379

Presencia > 211

Porcentaje de valoración = días trabajados x 4,545 – 879



ANEXO III: ESQUEMA DE TRATAMIENTO DE LA I.T.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30									
1ª BAJA y casos graves	0%																																						
	60%															60%														75%									
	Prestación Obligatoria Empresa															Seg. Social.														Seg. Social.									
	100%										40%										40%										25%								
Complemento IT Empresa																																							
2ª BAJA	0%																																						
	60%															60%														75%									
	Prestación Obligatoria Empresa															Seg. Social.														Seg. Social.									
	80%										20%										5%																		
Complemento IT Empresa																																							
3ª BAJA y ss.	0%																																						
	60%															60%														75%									
	Prestación Obligatoria Empresa															Seg. Social.														Seg. Social.									