

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6721

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de la comisión negociadora por la que se modifica el convenio colectivo de la empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A. (código de convenio 50001822011989), suscrita el día 24 de marzo de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y OSTA), en la que se acuerda añadir el anexo III (contratos fijos discontinuos) al citado convenio colectivo, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 30 de marzo de 2022, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 21 de septiembre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

ANEXO III

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

De conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán contratar trabajadores fijos discontinuos para llevar a cabo el desarrollo de aquellos trabajos de prestación intermitente, con períodos de ejecución ciertos, ya estén determinados o indeterminados, proporcionando a las personas trabajadoras un empleo de mayor calidad por cuanto desaparece la connotación de temporalidad y se puede adaptar a las necesidades personales de cada persona trabajadora que adquiera tal condición.

El presente artículo tiene por objeto fijar los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas, y para ello se consideran como tales el colectivo que realizará trabajos de ejecución intermitente dentro de la actividad habitual, cuyos períodos de ejecución puedan ser ciertos o inciertos, pero que no exigen la prestación de servicios durante todos los días del año, sino en determinados períodos de trabajo, ya sea durante la semana, al mes o al año.

Dado que la figura de fijo discontinuo es de nueva creación, y, por lo tanto, la empresa nunca ha dispuesto de este colectivo, se acuerda que el acceso a la condición de fijo discontinuo sea de manera voluntaria, elaborando la Dirección una lista de personas que ya hayan prestado servicios de manera temporal en el año anterior (dependiendo del puesto de trabajo desarrollado) y dentro de esa lista, la persona trabajadora presentará voluntariamente su solicitud la cual deberá ser contestada, positiva o negativamente, por la empresa. La empresa elaborará un listado por estricto orden de antigüedad.

La estimación del número de contratos fijos discontinuos a realizar, se fija en un 20% del total de la plantilla, por lo que la empresa podrá motivar su negativa indicando la superación del número de trabajadores necesarios (cupó) que se determine por ambas partes.

La duración del periodo de actividad irá desde el 15 de febrero al 20 de diciembre de cada año.

Respecto a la jornada y distribución horarias, la prestación de servicios se efectuará en los turnos de mañana, tarde y noche, en horarios de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas, respectivamente.

La persona trabajadora fija-discontinua tendrá los mismos derechos de acceso a la formación durante su etapa de prestación de servicios y será colectivo prioritario para el acceso a iniciativas de formación durante los periodos de inactividad.

La forma de llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada indicando las condiciones de su incorporación. El llamamiento se deberá preavisar con un mínimo de siete días naturales, y puede que no se haga a la vez para todos los trabajadores, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad, si bien la empresa trasladará a los representantes legales de los trabajadores, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento semestral/anual.

El llamamiento es un derecho pleno de la persona trabajadora y no se podrá condicionar al hecho de que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal, por lo que la empresa realizará el llamamiento y procederá a darle de alta en Seguridad Social en situación de baja médica.

Si la empresa realiza el llamamiento, y el trabajador no se reincorpora por el motivo que fuere, será considerado como baja voluntaria una vez transcurridos tres días laborables completos desde el día que debía incorporarse.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona tenga en el censo o cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

Los criterios de llamamiento se aplicarán en función de las categorías profesionales que deban prestar servicios, y por riguroso orden de antigüedad entre las personas trabajadoras que hayan prestado servicios sin solución de continuidad, y en su defecto, y si hubiera más vacantes, se llamarán a las que hayan trabajado al menos en los últimos tres años. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y, en su caso, realizar un modo de llamamiento diferente.

En aquellos supuestos en los que la empresa no realice el llamamiento en un año a los trabajadores que de manera recurrente hayan sido llamados siempre, o hayan sido llamados en las últimas tres anualidades, deberá comunicarles la causa económica, técnica, organizativa o productivas por la cual no se realiza el llamamiento.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La dirección informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a la representación legal, de las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa en puestos con categoría profesional y requerimientos similares al del que se venga ocupando. En estos casos, dichas personas trabajadoras tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se establezcan.