SECCIÓN QUINTA

Núm. 7406

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Pikolín, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Pikolín, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Pikolín, S.L., para los años 2023 al 2026 (código de convenio 50000942011981), suscrito el día 5 de julio de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA, CC.OO. y UGT) recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 14 de julio de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 2 de octubre de 2023 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 3 de octubre de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, (P.S. Resolución 29.05.2020 Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social). —La jefa de sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

CONVENIO DE EMPRESA DE PIKOLÍN, S.L.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I. — *Objeto y ámbito de aplicación*.
Artículo 1.º Ámbito funcional.
Artículo 2.º Ámbito personal.
Artículo 3.º Ámbito territorial.
Artículo 4.º Ámbito temporal.
Artículo 5.º Prórroga.
Artículo 6.º Denuncia.

Capítulo II. — *Normas de aplicación*.
Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.
Artículo 8.º Compensación.
Artículo 9.º Absorción.
Artículo 10.º Comisión paritaria del convenio.
Artículo 11.º Acuerdos complementarios al convenio
Artículo 12.º Solución extrajudicial y Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

TÍTULO II. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Capítulo I. — *Jornada.*
Artículo 13.º Jornada de trabajo.

Capítulo II. — *Vacaciones.*
Artículo 14.º Calendario de vacaciones.
Artículo 15.º Incapacidad temporal-vacaciones.

Capítulo III. — *Permisos.*
Artículo 16.º Licencias retribuidas.
Artículo 17.º Excedencias voluntarias.
Artículo 18.º Excedencia por guarda legal o cuidado familiar primer grado.

TÍTULO III. MOVILIDAD, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Capítulo I. — *Movilidad y desplazamientos*.
Artículo 19.º Movilidad personal y turnos.
Artículo 20.º Desplazamiento.

Capítulo II. — *Promoción*.
Artículo 21.º Promoción profesional.

Capítulo III. — *Formación*.
Artículo 22.º Formación continua.
Artículo 23.º Formación reglada.

TÍTULO IV. RETRIBUCIONES Y CONTRATOS

Artículo 24.º Cierre de nóminas.
Artículo 25.º Retribuciones.
Artículo 25.º Bis revisión.
Artículo 26.º Salarios.
Artículo 27.º Recibo de salarios.
Artículo 28.º Plus personal.
Artículo 29.º Plus de trabajo.
A. Plus turnicidad.
B. Plus de nocturnidad.
C. Plus de sábados.
D. Plus festivos.
E. Plus tóxico.
F. Plus penosidad.
Artículo 30.º Plus de distancia.
Artículo 31.º Plus carencia incentivo.
Artículo 32.º Antigüedad.
Artículo 33.º Pagas extraordinarias.
Artículo 34.º Retribución de horas extras.
Artículo 35.º Sistema de rendimientos.
Artículo 36.º Retribución vacaciones.
Artículo 37.º Contratos temporales.
Artículo 38.º Partes específicas.
A. Grupo chóferes (anexo III).
B. Área servicio al cliente (anexo IV).

TÍTULO V. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 39.º Ayuda por cónyuge e hijos con discapacidad.
Artículo 40.º Seguro colectivo.
Artículo 41.º Invalidez permanente.
Artículo 42.º Bajas por accidente
Artículo 43.º Mejora voluntaria de la I.T por enfermedad común.
Artículo 44.º Ayuda a la persona trabajadora que reciba tratamiento de quimioterapia.
Artículo 45.º Becas.

TÍTULO VI. POLÍTICAS DE EMPLEO

Artículo 46.º Jubilación anticipada.
Articulo 46.º Bis Jubilación obligatoria.

TÍTULO VII. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 47.º Personal de fábrica.
Artículo 48.º Personal de estructura.

TÍTULO VIII. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 49.º Plan de igualdad.

TÍTULO IX. DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 50.º Participación de las personas trabajadoras.
Artículo 51.º Garantías sindicales.

TÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52.º Régimen disciplinario.

ANEXOS

ANEXO I. Calendarios.
ANEXO II. Tablas salariales.
ANEXO III. Parte específica de conductores por carretera.
ANEXO IV. Parte específica de área de servicio a clientes.
ANEXO V. Cuadro resumen-licencias retribuidas.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I. — *Objeto y ámbito de aplicación*.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre Pikolín, S.L. y las personas trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa Pikolín, S.L. en Zaragoza, sea cual fuere su categoría profesional, a excepción de los personas miembro que compongan el Comité de Dirección en cada momento y de las excepciones señaladas en la legislación vigente.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables al centro de trabajo que la empresa Pikolín, S.L. tiene en Zaragoza, en Ronda del Ferrocarril núm. 24, Plataforma Logística Zaragoza (PLAZA), o cualquier otro que pudiera abrirse en la provincia de Zaragoza.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.º Prórroga.

Este convenio podrá prorrogarse por la tácita reconducción, sino mediará denuncia del mismo, en los términos establecidos en el siguiente artículo.

Artículo 6.º Denuncia.

La denuncia del convenio se realizará por escrito con un mes de antelación a la terminación de la vigencia del convenio.

Una vez denunciado el convenio, la negociación del nuevo convenio se realizará a partir del mes de febrero.

Capítulo II. — *Normas de aplicación.*

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría.

Artículo 8.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales, usos y costumbres locales, comarcales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

Artículo 9.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 10.º Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

—Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.

2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación

5. En materia de inaplicación de condiciones reguladas en convenio colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3, del texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadoras, RDL 2/2015, cualquiera de las partes, podrá someter mediante petición motivada a esta comisión las discrepancias, aportación de la información y documentación necesaria.

La comisión paritaria podrá recabar la información que considere necesaria, así como la posibilidad de convocar a las partes a personarse para que formulen alegaciones.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, desde que le fuera planteada.

En caso de no alcanzar acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón (ASECLA). El arbitraje solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo pacten por escrito.

6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

—Composición:

La comisión se compondrá de ocho vocales, cuatro por parte de las personas trabajadoras y cuatro por parte de la Dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte de entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

—Convocatoria:

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

—Acuerdos:

Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio y tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo 11.º Acuerdos complementarios al convenio.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio.

Artículo 12.º Solución extrajudicial y Servicio Aragonés de Medición y Arbitraje (SAMA).

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón y en su Reglamento de aplicación.

TÍTULO II. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Capítulo I. — *Jornada.*

Artículo 13.º Jornada de trabajo.

La jornada anual durante la vigencia del convenio será de 1.712,75 horas efectivas de trabajo en 221 días laborables.

En noviembre, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su propuesta de calendarios del año siguiente para su estudio y su posterior informe favorable o desfavorable. En los calendarios laborales se establecerán los criterios aplicables para el disfrute de los días de asuntos propios que resulten como consecuencia de la negociación de los mismos.

En el anexo I se recogen los calendarios respectivos del año 2023.

Capítulo II. — *Vacaciones*.

Artículo 14.º Calendario de vacaciones.

—Fábrica, mantenimiento y carga. Se establecen cuatro turnos de vacaciones consecutivos de una duración de dos semanas cada uno. El primero de ellos empezará el 1 de julio, salvo que por ubicación de dicho día en la semana se inicie el lunes más próximo al 1 de julio. El período para disfrutar de una tercera semana de vacaciones se establecerá, siempre fuera de los meses de julio y agosto, entre la persona trabajadora y el jefe de cada planta, en función de las necesidades de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta los criterios establecidos en las actas de negociación de cada calendario.

—Chóferes. Disfrutarán sus vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio.

—Oficinas. Cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, podrá optarse por disfrutar tres semanas en los meses de julio o agosto y otra fuera de ellos.

—Área de atención al cliente (C.S.C., Rutas y S.A.U.) se estará a lo dispuesto en los anexos I y III.

—Logística (PLAZA). Se estará a lo dispuesto en el anexo I, que anualmente será revisado.

Aquellas personas trabajadoras que por motivos particulares deseen disfrutar todas o parte de sus vacaciones fuera de los períodos establecidos, tendrán derecho a disfrutarlos indicando las fechas concretas de su disfrute a su encargado, jefe de planta o departamento, siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de la sección a la que pertenezcan.

La empresa podrá disponer de una jornada de libre disposición, fijándola en el calendario anual en el momento que estime conveniente y en función de las necesidades organizativas, previa información al comité de empresa. Se denomina jornada de libre disposición a una de las jornadas resultantes de la diferencia entre los días naturales del año y los días de trabajo establecidos en el artículo 13 del presente convenio, una vez descontados sábados, domingos y festivos.

Artículo 15.º Incapacidad temporal-vacaciones.

—Cuando no haya disfrutado las vacaciones a lo largo del año y concluya el mismo sin disfrutarlas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.

—Cuando teniendo las vacaciones previstas en una fecha pase a la situación de I.T. antes de dicha fecha y el alta se la den después de concluir las fechas de sus vacaciones, se establecerá con su jefe de planta o departamento.

—Cuando teniendo las vacaciones previstas en una fecha pase a la situación de I.T. antes de dicha fecha y el alta se la den durante sus vacaciones, continuará con sus vacaciones hasta el término de las mismas, y los días de vacaciones que ha

estado de baja, se establecerán con su jefe de planta o departamento las fechas de disfrute que le queden.

Capítulo III. — *Permisos*.

Artículo 16.º Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de nacimiento o adopción de hijo se aplicará la legislación vigente en cada momento.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (no están incluidos los cónyuges de los cuñados), así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Para el disfrute de la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario será necesario que en el justificante se indique intervención con anestesia, con sedación o con anestesia que necesite reposo sea o no sea este domiciliario, o bien que indiquen que precisan ayuda o acompañante de un tercero.

Para tener derecho a un nuevo permiso retribuido de los contemplados en los párrafos anteriores deberá, o bien corresponder por otro familiar, o contemplarse un nuevo proceso en el mismo, entendiéndose como tal cuando haya transcurrido como mínimo treinta días desde la anterior licencia.

d) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos, si la distancia es superior a 150 km., dispondrán de cuatro días naturales.

El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento y el del sepelio del familiar.

e) Cuando una persona trabajadora tenga que acudir al servicio de urgencias por causa justificada no imputable al mismo y salga del servicio sin poder descansar 6 horas antes del inicio de su jornada de trabajo, no tendrá que incorporarse ese día al trabajo.

Cuando una persona trabajadora tenga que acudir al servicio de urgencias por causa justificada para acompañar a un familiar de primer grado, desde que salga del mismo dispondrá de un tiempo de 6 horas de descanso antes de incorporarse a su trabajo.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

Se asimila la asistencia a visitas concertadas por el IASS a médico especialista.

k) Para asistencia al médico de atención primaria y médico especialista privado, hasta el límite de 20 horas al año. Dentro de este límite anual de 20 horas se incluirá el tiempo utilizado para acompañar a un hijo menor de 16 años, a un familiar de primer grado que sea dependiente, que no pueda valerse por sí mismo, aportándose el debido justificante que lo acredite, o un hijo mayor de 16 años con discapacidad, a cualquier médico, así como el acompañamiento de cónyuges para pruebas invasivas y prenatales, debidamente justificado, con la hora de citación y salida de dichas consultas.

Se establece el tiempo para ir al médico o volver a fábrica, en los siguientes términos:

- Dos horas si la persona que se desplaza va en bus público.
- Una hora y treinta minutos si va en coche particular.

Siempre que se disponga de tiempo de presencia desde el inicio de jornada o retorno hasta el final de la jornada, la persona trabajadora se presentará en el puesto de trabajo.

Cuando se administre anestesia local a hijos menores de edad, en intervenciones quirúrgicas que no necesiten hospitalización, se tendrá derecho a un día.

Cuando se justifique la asistencia a consulta médica sin haber asistido al trabajo durante toda la jornada, solamente se abonará el tiempo que se indique en el justificante médico; el resto de la jornada se considerará ausencia sin justificar.

l) Se considerará jornada trabajada cuando dentro de la misma la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo por prescripción de los Servicios Médicos de la Empresa.

m) El permiso por lactancia se podrá acumular en jornadas completas, según dispone la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Estas se disfrutarán en su conjunto y de forma ininterrumpida, teniendo como límite el cumplimento de los 9 meses de edad del hijo/a.

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

Cuando exista unión de hecho y esta haya sido demostrada mediante certificado de convivencia o certificado del registro correspondiente que justifique la convivencia de, al menos un año, serán de aplicación las licencias establecidas en el presente artículo.

A efectos de las licencias retribuidas relacionadas en el presente artículo se considera a efectos de hijo o hija, los casos de acogimiento. Igualmente, se considerarán a efectos de hijo o hija, los que sean de carácter putativo, siempre y cuando se tenga el 100% de la custodia de los mismos y la pareja esté legalmente establecida.

Para el disfrute de la licencia retribuida que le pudiera corresponder se asimila la figura del tutor legal acreditado a familiar de primer grado.

A la persona trabajadora que habiendo trabajado más de la mitad de su jornada deba ausentarse por alguna de las causas referidas en los apartados b) y c) se le considerará como día trabajado.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante. El inicio de los permisos contemplados en las letras a), b), c) y d) del presente artículo, debe coincidir con un día laborable No obstante, en las licencias a las que tenga derecho y sean motivadas por la hospitalización de un familiar, podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, con la correspondiente justificación, teniendo en cuenta que el número de días que se disfruten de manera alterna serán los mismos que se generaron cuando sucedió el hecho causante. A partir de los 30 días los días de disfrute del permiso serán hábiles.

La licencia que derive de causa de traslado de domicilio, matrimonio, consulta médica, intervención quirúrgica programada con o sin hospitalización o cualquier otra licencia que pueda ser planificada con anticipación será avisada, al menos, con siete días de antelación al comienzo del disfrute de la misma, siempre que sea posible.

Las licencias retribuidas se abonarán al 100% de su salario real.

Artículo 17.º Excedencias voluntarias.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de las personas trabajadoras que establece que, la persona trabajadora 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 18.º Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares de primer grado.

Los trabajadores 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

TÍTULO III. MOVILIDAD, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Capítulo I. — *Movilidad y desplazamientos*.

Artículo 19.º Movilidad de personal y turnos.

Al objeto de flexibilizar la producción y beneficiar en los momentos actuales a aquellas personas que vienen a turno, se conviene que la empresa podrá modificarles el horario de trabajo a jornada continuada y otro turno cuando lo estime necesario, previa notificación al Comité de Empresa y a la persona trabajadora afectada, con una antelación mínima de tres días laborables, así como retornarlo a su horario anterior cuando las necesidades de producción así lo aconsejen.

Cuando por motivos de producción haya que pasar a turno a personal que trabaje en jornada continuada, la Dirección de la Empresa podrá modificarles el horario de trabajo, aunque, a fin de evitarles los trastornos que dicha medida pudiera originarles, les comunicará dicho cambio con una antelación mínima de tres días laborables.

En caso de que el cambio afecte al turno de noche, se les comunicará dicho cambio con una antelación mínima de 15 días naturales, siempre que el cambio haya podido ser planificado con anterioridad.

Todas las personas podrán ser trasladadas, por motivos de producción o de organización de trabajo, de su puesto habitual a otro en diferente planta, teniendo derecho a ser avisadas del cambio con una antelación mínima de tres días laborables a efectuarse el mismo. Cuando el traslado sea dentro del mismo turno y de carácter provisional no será necesario avisar con antelación, reintegrándose posteriormente a su puesto habitual.

Las personas con edad superior a 50 años podrán optar voluntariamente a no realizar turnos de noche; no obstante, teniendo en cuenta que la empresa tiene una plantilla de edad media muy alta, hasta que la misma se rejuvenezca, existirá la posibilidad de establecer excepciones a esta medida que serán comentadas en el momento oportuno.

En el supuesto de que los cambios sean por causas de fuerza mayor se informará previamente al Comité de Empresa, sin que, en este caso, sea necesario avisar con antelación.

En el anexo II se señalan los criterios salariales aplicables en los cambios de puesto de trabajo.

Artículo 20.º Desplazamientos.

Cuando alguna persona sea desplazada temporalmente se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Capítulo II. — *Promoción*.

Artículo 21.º Promoción profesional.

Para acceder a la promoción profesional se estará a lo expuesto en el Manual de Valoración para los subgrupos A1 y A2.

En caso de que existan vacantes de los diferentes puestos de trabajo en fábrica, la empresa se compromete a realizar las promociones oportunas.

Oficinas. Cuando se produzcan vacantes para puestos administrativos o similares en algún departamento, se publicará el puesto ofertado, estableciéndose en cada convocatoria los requisitos y conocimientos que el puesto requiera, según se establece en el plan de igualdad.

Capítulo III. — *Formación.*

Artículo 22.º Formación continua.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral, la representación legal de las personas trabajadoras será informada de las acciones formativas a desarrollar por la empresa debiendo, de acuerdo con el mismo texto legal, emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de la información documentada.

Se distinguen dos tipos de formación en función de la necesidad para el desarrollo del puesto de trabajo:

La formación que la empresa considere necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo que realice la persona trabajadora fuera de la jornada de trabajo tendrá una compensación del 100% del tiempo empleado en la misma.

La formación opcional que realice la persona trabajadora fuera de la jornada de trabajo no tendrá ningún tipo de compensación dineraria o de descanso para la persona trabajadora. Dentro de este apartado se incluye la formación de idiomas.

A las personas trabajadoras que reciban formación en materia de prevención de riesgos laborales y que para recibir dicha formación precisen quedarse a comer en el centro de trabajo, se les facilitará un vale de comida para utilizarlo en el comedor de empresa.

Artículo 23.º Formación reglada.

La persona trabajadora que vaya a utilizar algunos de los derechos mencionados en el artículo 23 del Estatuto de las personas trabajadoras, deberá acreditar fehacientemente y con un tiempo mínimo de quince días, que va a desarrollar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Al mismo tiempo, deberá presentar información completa sobre la formación que desea llevar a cabo, así como de las distintas alternativas de calendario y horarios para adecuar su jornada de trabajo.

TÍTULO IV. RETRIBUCIONES Y CONTRATOS

Artículo 24.º Cierre de nóminas.

El cierre de nóminas se hará el día 18 de cada mes para liquidar los emolumentos el último día laborable del mes.

Artículo 25.º Retribuciones.

Se aplicarán en este apartado las tablas que figuran en el anexo II; para futuros incrementos de aquellos conceptos no incluidos en las tablas actuales, se tomará como referencia el anexo VIII del convenio 2013-2015 (tablas 2012).

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se actualizarán las tablas salariales del anexo II.

Para el año 2023 se realizará un incremento salarial del 4%, ya incluido en las tablas del anexo II.

Para el año 2024 se realizará un incremento salarial del 3%, sobre las tablas del año anterior.

Para el año 2025 se realizará un incremento salarial del 3%, sobre las tablas del año anterior.

Para el año 2026 se realizará un incremento salarial del 2,5%, sobre las tablas del año anterior.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, se establece una paga por beneficios, no consolidable, del 0,75% del importe bruto de EBIT de gestión (siendo dicho concepto, el EBIT de gestión, que resulta del conjunto de las empresas Pikolín, Confordes, Ceadesa y Pikolín Lusitana).

El plus de distancia se actualizará según lo establecido en el artículo 30 del presente convenio y además, el plus personal, en lo que se refiere al extinguido concepto de antigüedad, se tratará según lo dispuesto en el artículo 32 de este convenio.

Todos los pluses regulados en el presente convenio tendrán un incremento y revisión de igual cuantía al de las tablas vigentes que operen en cada año, excepto lo establecido en el párrafo anterior

Artículo 25.º Bis revisión.

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, fuera superior a los incrementos salariales pactados para ese año, se aplicará un incremento adicional por la diferencia positiva existente hasta un máximo de un 1%, con efectos del día 1 de enero del año siguiente al que se produzca la citada desviación, quedando consolidado en tablas, pluses y variables.

Artículo 26.º Salarios.

Se define como salario a la suma de los siguientes conceptos que en cada caso sean aplicables:

- Salario base, que será el de la primera columna de la tabla que se adjunta como anexo II.
- Salario convenio, que estará integrado por los importes establecidos en la segunda columna de la tabla que se adjunta como anexo II.
- Plus personal.
- Pluses puestos de trabajo, que incluirán el tóxico, plus de nocturnidad, plus coordinador, plus de turnicidad, plus de eficiencia de máquinas y plus por calidad o cantidad de trabajo. A estos pluses solo se tendrá derecho cuando se esté realizando el trabajo que conlleve dicho puesto.

Artículo 27.º Recibo de salarios.

Se establece como recibo de salarios aplicable al ámbito personal, el modelo estándar establecido en el software del programa de gestión de personal.

Artículo 28.º Plus personal.

El Plus personal comprende aquellas cantidades que las personas trabajadoras de la plantilla (excepto oficinas) de alta al 31 de diciembre de 2012, pudieran venir percibiendo como salario fijo (base, acordado, incentivo según actividad media de su categoría o actividad consolidada y antigüedad) por encima de lo establecido en las actuales tablas salariales del anexo II para cada uno de los grupos profesionales correspondientes, estas diferencias se consolidaran como cantidades «*ad personam*» siendo revalorizables en función de los incrementos y revisiones salariales futuras.

En cualquier caso, este plus personal no podrá ser utilizado, ya sea de forma individual o colectiva para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellas personas trabajadoras que en el futuro puedan incorporarse a la empresa.

Artículo 29.º Plus puesto de trabajo.

a) Plus de turnicidad: Se establece un plus de turnicidad de 1,86 euros, al que solo se tendrá derecho los días que se trabaje de tarde. Durante el período de vacaciones en los meses de julio y agosto, este plus de turno de tarde será de 3,04 euros.

b) Plus de nocturnidad: El horario de nocturnidad será el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se establece un plus de nocturnidad a razón de 15,96 euros por día. Solo se tendrá derecho los días que se trabaje de noche y compensará cualquier cuantía que esté establecida legalmente por dicho concepto. Si se trabaja parte de la jornada en este horario, se prorrateará este plus por las horas trabajadas. Cuando el inicio de la jornada se realice a las 22:00 horas del domingo o festivo, se abonarán dos horas incrementando su importe ordinario en 2,13 euros/hora, que representa un plus diario de 20,23 euros.

c) Plus de sábados. Las personas que vengan a trabajar en sábado percibirán por ello una retribución de 73,54 euros más un día de fiesta. Este día de descanso será a disfrutar a lo largo del año natural en curso, excepto si existe acuerdo entre empresa y la persona trabajadora de ampliar dicho plazo. Por tanto hasta que no

transcurra el 31 de diciembre del año en curso sin haber disfrutado el día de fiesta correspondiente al sábado trabajado, no podrán considerarse las horas del sábado como horas extraordinarias.

Como alternativa a lo anteriormente previsto, las personas que vengan a trabajar en sábado, podrán percibir la cantidad de 167,47 euros brutos, sin el día adicional de fiesta.

A los efectos de este plus, los días de vacaciones colectivas fijados en cada calendario, se abonarán como plus sábado.

d) Plus festivos. Las personas que estando de fiesta vengan a trabajar algún domingo o alguno de los catorce festivos oficiales, además del plus de sábados percibirán, por dicho día, un complemento adicional de 33,05 euros.

El personal que por motivo de calendario especial, con anterioridad a la firma del presente convenio, tenía que trabajar dentro de su jornada semanal en sábado, domingo o alguno de los catorce festivos oficiales, tendrá derecho al disfrute del descanso sustitutorio, de acuerdo con la legislación vigente, no teniendo en ningún caso derecho a percibir los pluses de sábados y festivos determinados en este artículo.

e) Plus tóxico. A continuación, se detalla el valor mensual para el personal adscrito al departamento de espumación y el de la hora para el resto de operarios.

Categoría	Importe mes	Importe hora
Grupo C	58,07	0.87
Grupo B	64,55	0,97
Grupo A		
A1	64,55	0,97
A2	64,55	0,97

f) Plus penosidad. Se establece para el personal de fábrica, imprenta y puestos que se desarrollan dentro del área de fábrica y en concepto de la utilización de Epis, un plus consolidado que se percibirá conjuntamente con la nómina del mes de septiembre. El importe de este plus será de 282,46 euros en 2023 y se revalorizará los años de vigencia del convenio con las subidas anuales pactadas en este.

Dado el carácter anual de este plus, el personal eventual lo percibirá en su liquidación de finiquito, en función de los días trabajados en relación con los días efectivos de trabajo que señala el convenio.

Artículo 30.º Plus de distancia.

Se considera como plus de distancia aquella cantidad que deberá pagar la empresa a las personas trabajadoras que por necesidad de servicio y horario diferentes a los de los autobuses de la empresa se vean obligados a tomar un transporte público o acudir a la misma por sus propios medios.

Esta cantidad de plus de distancia se establece en 2,00 euros por viaje realizado, actualizándose la misma cuando se produzca modificación en el precio del billete del servicio público de transportes.

Artículo 31.º Plus carencia incentivo.

En los contratos que se realicen al personal de oficinas, se aplicará como complemento de actividad el P.C.I. (0,22), calculado sobre los salarios reflejados en la cuarta columna del anexo II como complemento salarial.

Artículo 32.º Antigüedad.

Se suprime con carácter general el concepto antigüedad en el ámbito del convenio. No obstante, lo anterior, como respeto a los usos consolidados para todo el personal dado de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2012, y en virtud de lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de las personas trabajadoras, a dichos empleados se les reconoce el derecho a percibir el importe que por este concepto venían percibiendo, así como a seguir percibiéndolo bajo los mismos criterios de devengo, hasta que dejen de pertenecer a la empresa. Dicho importe se integrará dentro del concepto plus personal y complemento paga extra.

Artículo 33.º Pagas extraordinarias.

Aquellos grupos que en el anexo II tienen establecido un importe predeterminado será el aplicable en las pagas de junio y navidad, el resto de grupos percibirá las dos pagas extras obligatorias a salario real.

Las personas trabajadoras de la plantilla (excepto oficinas) de alta a 31 de diciembre de 2012, percibirán en la paga extra un complemento paga extra, que será la diferencia entre lo que perciben por este concepto en la citada fecha y el importe de la paga extra establecida para cada grupo, según las tablas del anexo II. Dicho complemento será revalorizable en función de los incrementos salariales futuros.

El abono de la paga extra de junio se realizará a todo el personal el día 24 de junio. La extra de navidad se abonará el día 21 de diciembre.

Artículo 34.º Retribución de horas extras.

La retribución de horas extraordinarias se ajusta a los importes siguientes:

Categoría	Valor hora
Grupo A1	21,76
Grupo A2	20,53
Grupo B	19,86
Grupo C	19,22
Grupo 3	16,99
Grupo 4	15,98
Grupo 5	15,17

Se abonará el importe del precio del menú de cafetería cuando por motivos urgentes se deban de quedar a realizar horas extras.

Asimismo, cuando se realicen en horario de nocturnidad se percibirá el plus establecido para dicho período proporcionalmente a las horas realizadas. Estas horas se compensarán preferentemente por un tiempo de descanso equivalente al coste de la hora extra, suprimiéndose su abono.

Artículo 35.º Sistema de rendimientos.

Se establece un nuevo sistema de rendimientos que sustituirá al actual en el área de producción.

Del total de puestos de trabajo de producción existentes en fábrica se establecen tres grupos en función del nivel de complejidad, experiencia, formación necesaria etc.:

- Nivel 1
- Nivel 2
- Nivel 3

La retribución establecida para cada grupo tendrá una cuantía fija distinta para cada grupo y una cuantía variable igual para todos los grupos.

Grupos	Importe retribución fija anual	Importe retribución variable anual
Nivel 1	1.129,86	1.638,29
Nivel 2	564,93	1.638,29
Nivel 3	282,46	1.638,29

Artículo 36.º Retribución en vacaciones.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos salariales en jornada normal, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de inicio de las mismas. Para el cálculo de la retribución de vacaciones se excluirán las horas extraordinarias, pagas extraordinarias, plus festivo, plus sábado, plus penosidad, plus distancia y cualquier otro concepto de carácter extraordinario.

Artículo 37.º Contrato temporal.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras, así como a lo regulado en lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción por el Convenio Colectivo del Sector.

Artículo 38.º Partes específicas.

a. Para el personal del grupo de chóferes de carretera se aplicarán las condiciones establecidas en el anexo III.

b. Para el personal del Área de Servicio al Cliente se aplicarán las condiciones establecidas en el anexo IV.

TÍTULO V. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 39.º Ayuda por cónyuge o hijos con discapacidad.

La empresa establece una subvención de 1.294,77 euros por año, para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cónyuge o hijos con discapacidad y que estén catalogados como tales por el Ministerio de Asuntos Sociales. No obstante, de común acuerdo con cada uno de los afectados, se establecerá si desea percibir la cantidad aludida él mismo, o si por el contrario desea que se realice en favor de su cónyuge o hijo una póliza de previsión social.

Para tener derecho a esta ayuda será necesario:

1.º Que la persona con discapacidad no tenga ningún tipo de renta, o si la tiene, esta sea inferior al salario mínimo interprofesional.

2.º Que el grado de discapacidad requiera atención especial.

3.º Aquellas solicitudes que susciten duda en cuanto a su concesión serán revisadas conjuntamente con el Comité de Empresa y el asesoramiento de los Servicios Médicos.

Artículo 40.º Seguro colectivo.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de sus personas trabajadoras, que cubra los siguientes riesgos y en la cuantía que se expresa a continuación:

a) Por fallecimiento o invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su trabajo habitual o absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, con carácter definitivo derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la cuantía ascenderá a 36.500,00 euros (treinta y seis mil quinientos euros) a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, los herederos legales del fallecido.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas derivan de un hecho causante distinto.

b) Por muerte natural o fallecimiento por accidente no laboral la cuantía ascenderá a 10.784,74 euros (diez mil setecientos ochenta y cuatro euros con setenta y cuatro céntimos) a tanto alzado y por una sola vez, esta cantidad será percibida por los herederos legales del fallecido.

El apartado b) de este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la firma de este convenio, y la caducidad del presente artículo coincidirá con la entrada en vigor de la nueva cuantía.

Este artículo les será de aplicación a las personas miembro del Comité de Dirección.

Artículo 41.º Invalidez permanente.

Cuando sea calificada con carácter definitivo la incapacidad de una persona trabajadora como de incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el tribunal médico calificador, la empresa se compromete a garantizar a dicha persona trabajadora un puesto de trabajo de entre las vacantes que tenga, y si no las hubiere lo ofrecerá cuando las haya, con primacía sobre cualquier otra persona trabajadora de la misma, siempre y cuando se aporte por el interesado un informe médico como que está apto para realizar el trabajo que conlleve la vacante habida y la persona trabajadora cumpla con el perfil profesional solicitado para dicha vacante, para el caso de personal de fábrica la persona trabajadora deberá pertenecer al mismo grupo profesional que la vacante existente, y para el caso de personal de estructura además deberá cumplir los requisitos exigidos para ocupar la vacante existente. En caso de no existir vacante, la Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa.

En el supuesto de incorporación a un puesto de trabajo, esta se realizará con carácter eventual durante nueve meses, estableciéndose una comisión de seguimiento entre Comité de Empresa y Dirección para analizar la evolución de dicha persona trabajadora. Si la persona trabajadora realiza con normalidad el puesto asignado se pasará automáticamente a carácter de fijo.

Artículo 42.º Bajas por accidente.

La empresa completará la prestación de incapacidad temporal por accidente de trabajo hasta alcanzar el importe del 100% del salario real desde el primer día de la

baja hasta un máximo de 18 meses, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando se produzca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara *a posteriori* el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución la cantidad percibida por el citado complemento.

Artículo 43.º Mejora voluntaria de la incapacidad temporal por enfermedad común.

La empresa abonará el 60% de la base reguladora durante los tres primeros días de baja por enfermedad común a todas las personas trabajadoras que durante el año anterior (1 de enero a 31 de diciembre) no hayan tenido ninguna baja por esta causa.

Para percibir esta mejora voluntaria será necesario haber trabajado en la empresa durante todo el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) inmediatamente anterior a la baja, de no ser así no se tendrá derecho a dicha mejora, a excepción de las personas con contrato fijo-discontinuo.

Artículo 44.º Ayuda a la persona trabajadora que reciba tratamiento oncológico.

Se establece un complemento de ayuda a la persona trabajadora de 233,08 euros-brutos al mes durante el período en el que la persona trabajadora esté recibiendo tratamiento oncológico (quimioterapia y radioterapia); la ayuda económica establecida en este artículo se mantendrá hasta la decisión del tribunal médico del equipo de valoración de incapacidades.

Artículo 45.º Becas.

Al objeto de premiar los resultados obtenidos en los estudios para el personal afectado por este convenio o sus hijos, a partir de 6.º de Primaria inclusive, ESO, Bachiller, Formación Profesional Básica, Formación Profesional Grado Medio y Formación Profesional Grado Superior, se establecen unas becas a las que solo se tendrá derecho por haber obtenido en el curso anterior la calificación de sobresaliente o notable. Las cuantías de las becas serán:

—Sobresaliente: 293,51 euros.

—Notable: 260,87 euros.

Asimismo, en caso de que la persona solicitante esté trabajando en la empresa y realice estudios no universitarios, tendrá derecho a la concesión de la beca en un importe de 260,87 euros, habiendo obtenido una calificación de aprobado.

Estudios universitarios. Son aquellos estudios que están reconocidos como tales por el Ministerio de Educación y Cultura y su título lo extiende dicho Ministerio.

La cuantía de la beca universitaria será de 417,29 euros. Con objeto de continuar con la labor de ayuda a estudios, se concederán todas las becas universitarias que cumplan los requisitos. Si las becas concedidas fueran en número inferior a veinticinco, se podrán solicitar becas para estudios de postgrado hasta un máximo de veinticinco becas.

Solo se podrá disfrutar de una beca para estudios universitarios por cada hijo/a.

La persona solicitante deberá presentar el Plan de estudios de la carrera que está realizando, en el que vendrán recogidos los créditos del Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de créditos (ECTS) que dicho Plan establece para cada año de Grado o Máster. Para tener derecho a la percepción de la beca, el solicitante deberá acreditar que ha obtenido un número igual al 90% de los créditos establecidos en el Plan de estudios para un curso completo, aunque dichos créditos se completen con asignaturas de cursos diferentes.

Cuando el beneficiario sea una persona trabajadora y por su trabajo no haya podido concluir todo el curso, se le concederá la parte proporcional al número de créditos que tenga aprobados en dicho curso.

Tendrán preferencia las personas trabajadoras que a la fecha de la concesión de las becas tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa.

En caso de abono de este tipo de becas (Postgrado, Máster), cada estudiante solo podrá acceder, exclusivamente, a una única beca por este concepto.

Se establece una ayuda a menores con dificultad en el aprendizaje, con un importe igual a la cuantía de la beca de sobresaliente establecida en este artículo, será necesario presentar un informe de evaluación psicopedagógica emitido por el

Gobierno de Aragón, en el que se indique que grado de atención o adaptación curricular que requiere el alumno/a.

TÍTULO VI. POLÍTICAS DE EMPLEO

Artículo 46.º Jubilación parcial.

Durante la vigencia del presente convenio, la jubilación parcial mediante contrato de relevo se realizará siempre en función de la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Las personas trabajadoras que finalmente accedan a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, acumularán la prestación del tiempo de trabajo desde la fecha de inicio de su contrato de relevo hasta la fecha de acceso a la jubilación total. Aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad de treinta años o más en la empresa tendrán derecho a minorar en dos meses el tiempo de trabajo que deban cumplir hasta la jubilación total.

La solicitud de la persona trabajadora de jubilación parcial, mediante contrato de relevo, establecida en el párrafo anterior no será vinculante para la empresa, decidiendo por tanto la empresa, las personas trabajadoras que puedan acogerse a la misma en cada momento.

La empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación parcial por contrato de relevo para la industria manufacturera establecida en el aparatado 6 de la disposición transitoria Cuarta del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, cuando las personas trabajadoras de fábrica cumplan con los requisitos establecidos en la normativa al efecto, y siempre y cuando esté en vigor esta norma de jubilación parcial para las industrias manufactureras, por tanto en el momento que deje de estar vigente esta normativa o cambien las condiciones, la empresa no se compromete a facilitar la misma.

Artículo 46.º Bis Jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de cualquier persona trabajadora por cumplimiento de la edad de jubilación, siempre y cuando estas cumplan con los requisitos legales exigidos en cada momento para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

De acuerdo con el apartado anterior, y con la legislación vigente, la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este convenio para cada uno de los años de su vigencia será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

En 2023, la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad acrediten un período de cotización de 37 años y 9 meses o más o la de 66 años y 4 meses para aquellas personas trabajadoras que tengan un período de cotización inferior a 37 años y 9 meses.

En 2024, la edad de jubilación obligatoria será de 65 años para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad,acrediten un período de cotización de 38 años o más o de 66 años y 6 meses para aquellas personas trabajadoras que tengan un período de cotización de menos de 38 años.

En 2025, la edad de jubilación obligatoria será de 65 años para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad acrediten un período de cotización de 38 años y 3 meses o más o de 66 años y 8 meses para aquellas personas trabajadoras que tengan un período de cotización de menos de 38 años y 3 meses.

En 2026, la edad de jubilación obligatoria será de 65 años para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad acrediten un período de cotización de 38 años y 3 meses o más o de 66 y 10 meses para aquellas personas trabajadoras que tengan un período de cotización de menos de 38 años y 3 meses.

La presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo. Por ello, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, la empresa se compromete a la trasformación de un contrato

temporal en indefinido o a la contratación de una nueva persona por cada extinción que la empresa efectue.

Lo regulado en este artículo no será de aplicación cuando la persona trabajadora se jubile voluntariamente por quererlo ella misma al cumplir los requisitos legales, por ende, solo será de aplicación el presente artículo cuando la empresa de manera forzosa proceda a extinguir el contrato de trabajo de una persona trabajadora por jubilación obligatoria.

TÍTULO VII. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 47.º Personal de fábrica.

Se establecen a efectos del personal de fábrica, mantenimiento y almacenes los siguientes grupos profesionales:

—GRUPO PROFESIONAL C.

Estarán incluidas todos aquellas personas trabajadoras de nueva incorporación en la empresa, los cuales deberán permanecer en este grupo durante un período máximo de cinco años, cuya labor puede ser parte integrante directa del proceso productivo o incidir indirectamente en el desarrollo del proceso productivo, son personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, no es necesaria una formación específica.

Los períodos de los contratos eventuales trabajados por aquellas personas que pasen a contrato fijo en la empresa, computarán a los efectos del período de cinco años que ha de transcurrir para pasar del grupo profesional C al grupo profesional B.

—GRUPO PROFESIONAL B.

Estarán incluidas todas aquellas personas trabajadoras cuya labor este directamente o indirectamente relacionada con el proceso productivo y que no integren el grupo profesional C o el grupo profesional A.

A modo orientativo estará integrado por:

- Personal de producción (MOD).
- Personal de logística.
- Personal relacionado con la producción (MOI). Almacén de primeras materias, carretilleros, etc.

—GRUPO PROFESIONAL A.

Estará integrado por lo que se conoce como personal de oficio, son personas trabajadoras que ejecutan trabajos de forma autónoma, que requieren una cualificación técnica, iniciativa y experiencia, aunque no capacidad de decisión en cuanto a los objetivos a alcanzar.

Se establecen dos subgrupos:

- A1. Puestos con cualificación técnica, requieren iniciativa y alto grado de experiencia y autonomía.
- A2. Puestos con cualificación técnica, requieren iniciativa y un cierto grado de experiencia.

A modo orientativo estará integrado por:

- Personal de mantenimiento con experiencia.
- Personal de calidad con experiencia.

Artículo 48.º Personal de estructura.

El grupo profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero si que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible qué titulaciones sean aplicables a varios grupos profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones por las que se forman los grupos profesionales.

Se establecen a efectos del personal de estructura los siguientes grupos profesionales:

—GRUPO PROFESIONAL 1.

Comprende aquellos puestos que desarrollan su actividad dentro de un enfoque

estratégico/táctico que implica la generación de políticas y directrices en parcelas organizativas más o menos amplias de la organización, o la definición de planes y programas específicos para la ejecución e implantación de las políticas generales y los objetivos estratégicos en el área bajo su responsabilidad.

Puestos de dirección.

—GRUPO PROFESIONAL 2.

Comprende aquellos puestos que desarrollan su actividad dentro de un enfoque táctico-operativo y a los que se responsabiliza de la consecución de objetivos concretos y definidos que se integran como una subfunción de un área más amplia.

Son en general:

• Puestos situados en un nivel intermedio entre la definición de las políticas y la ejecución de las actividades y, por tanto, su misión es de transmisión de dichas políticas y control de las actividades bajo su ámbito de actuación.

• Puestos con un componente de alta cualificación técnica y que actúan como responsables de un proceso de complejidad elevada y especializada.

Comisión asesora de dirección.

—GRUPO PROFESIONAL 3.

Comprende aquellas personas trabajadoras/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Son personas trabajadoras que ya han demostrado sus capacidades y experiencia en el puesto de trabajo.

Para el ascenso o promoción a este grupo profesional, se tendrán en cuenta criterios de carácter objetivo como:

• Conocimientos del puesto de trabajo.

• Historial profesional.

• Permanencia en el grupo profesional inferior, que como mínimo será de seis años.

—GRUPO PROFESIONAL 4.

Comprende aquellos puestos que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro de la organización de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de tres años de adaptación.

El ascenso o promoción a este grupo profesional será directo por el transcurso de tres años en el grupo profesional inmediatamente inferior.

—GRUPO PROFESIONAL 5.

Comprende aquellos puestos que se ejecuten con un alto grado de dependencia, realizando funciones de carácter administrativo/operativo y en base a unos procedimientos establecidos, prestando soporte al desarrollo de las funciones del área en la que desempeña su actividad.

En este grupo se incluye una categoría de acceso a los grupos 3 y 4, bajo la denominación de técnico junior, hasta la definitiva ubicación del empleado en el grupo que corresponda al puesto que desempeñe. La permanencia máxima en esta categoría de técnico junior, será de tres años. Esta categoría será de aplicación exclusivamente a personas trabajadoras que se incorporen como personal laboral por primera vez en Pikolín, S.L., o con quienes se realice un contrato de trabajo en prácticas, por tener titulación correspondiente a un grupo profesional superior.

Para pasar de un grupo a otro se necesitará el visto bueno de la Dirección, excepto para pasar del grupo profesional 5 al grupo profesional 4, que será automático una vez transcurrido el período máximo de tres años de permanencia en el grupo profesional 5.

TÍTULO VIII. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 49.º Plan de igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los centros de trabajo afectados por este convenio y manifiestan que este principio debe integrarse en todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

TÍTULO IX. DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 50.º Participación de las personas trabajadoras.

En el ámbito de la organización del trabajo, la participación de las personas trabajadoras se hará presente en los siguientes comités: Comité de Empresa, Comisión Paritaria del Convenio, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comisión de Valoración de Puestos, Comisión Paritaria de control de tiempos, Comité de Categorías, Comité de Cafetería y Comisión de Igualdad, siendo la representación de los mismos la establecida en el Reglamento del Comité de Empresa de Pikolín, S.L.

Cualquier modificación de los sistemas de trabajo que repercuta en la remuneración de las personas trabajadoras antes de ser aplicada deberá ser informado al Comité de Empresa.

Artículo 51.º Garantías sindicales.

Las horas mensuales retribuidas que la ley determina para el desarrollo de las funciones sindicales de las personas miembro del Comité de Empresa o delegados sindicales, podrán acumularse anualmente de manera individual. Asimismo, se podrán acumular las horas de cada integrante de cada candidatura en uno o varias personas miembro de la misma y/o sus delegados sindicales, siempre y cuando puedan compensarse con horas no utilizadas por otros personas miembro de su candidatura.

Cuota sindical. — A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante la vigencia del convenio.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Asambleas. — Las asambleas de las personas trabajadoras se realizarán de acuerdo con la legislación vigente, pudiéndose celebrar dos de ellas a las catorce horas, para lo que se adecuarán los horarios de los distintos grupos de personas trabajadoras afectados por las mismas.

TÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52.º Régimen disciplinario.

En esta materia será de aplicación el Código de Conducta Laboral del acuerdo estatal de la Industria del Metal, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* con fecha 12 de enero de 2022, o el que esté en vigor en cada momento, el cual se incorpora al presente convenio, adaptándolo al presente artículo:

52.1. Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente convenio.

52.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

52.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

52.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si impli-

case un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

52.5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

52.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará 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.

52.7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

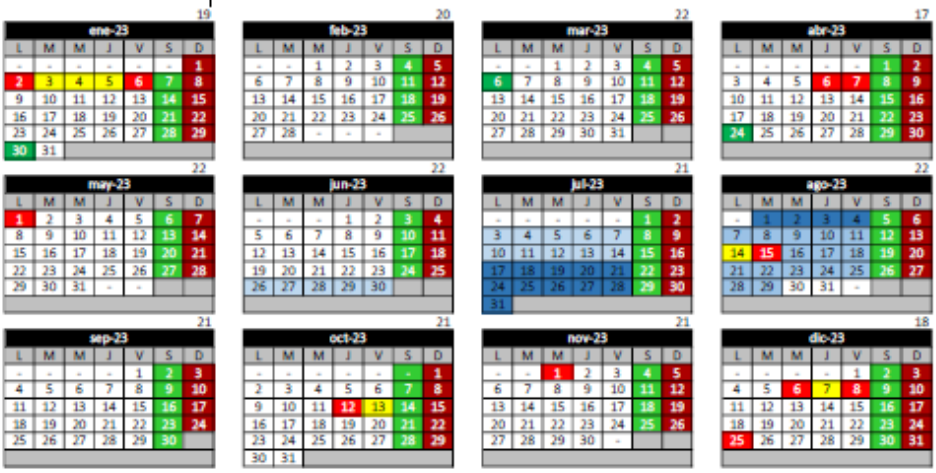
Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

52.8. Información conducta.

En aquellos casos en los que la Dirección considere que algún empleado tuviese una actitud no positiva en cualquier aspecto, deberá comunicárselo lo antes posible al interesado y al Comité de Empresa, dándole la posibilidad de alegar o cambiar de actitud.

ANEXO I

Calendario Laboral 2023 - FÁBRICA+MANTEMINIENTO



festivos nacionales
fest locales y auton.
vacaciones verano
vacaciones colectivas

JORNADA ANUAL DE TRABAJO
221 días a 7 h. 45 min. = 1.712,75 horas año

HORARIOS DE TRABAJO A TURNOS
De 6 a 14 h. - de 14 a 22 h. - de 22 a 6 h.

Vacaciones verano	=	15	
Vacaciones colectivas		6	
Enero	=		3
Agosto	=		1
Octubre	=		1
Diciembre	=		1
Asuntos Propios	=	2	
Libre disposición ª	=	1	
Exceso jornada	=	1	
TOTAL	=	25	días

TURNOS DE VACACIONES
1º turno 26 de junio a 14 de julio
2º turno 17 julio a 4 de agosto
3º turno 7 de agosto a 29 de agosto

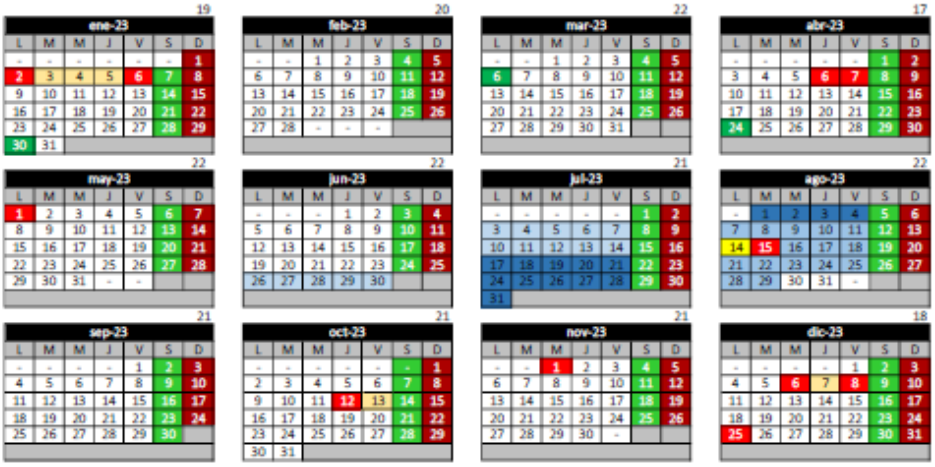
Exceso jornada*: Este día se fijarán, si es posible, coincidiendo con vacaciones escolares (no verano, ni navidad, ni semana santa) teniendo en cuenta la situación de la producción.

Día de libre disposición empresa: Será fijado por la empresa en función de las necesidades de producción.

Asuntos propios:
- Las solicitudes para disfrutar los días de asuntos propios deberán realizarse, como mínimo, con una semana de antelación. Tendrán preferencia en igualdad de condiciones las solicitudes más antiguas y como segundo criterio la antigüedad de la persona, teniendo presente que en todo caso prevalecerá el criterio de que no se perjudique el normal funcionamiento de la Sección a la que se pertenezca. Dichos días deberán disfrutarse antes de 30 de Noviembre. No obstante, quien quiera disfrutarlos en Diciembre deberá comunicarlo a su superior jerárquico antes del 31 de Octubre.
- Los trabajores que se ausenten durante su jornada de trabajo por motivos particulares, deberán avisar a su responsalbe el día anterior del disfrute de estas horas de uso particular, siempre que sea posible.
- Estos días no podrán añadirse a los turnos de vacaciones de Julio y Agosto, ni disfrutarse en dicho meses.
- Por causa justificada se podrán solicitar en el mes de Diciembre a cuenta del año siguiente.

* Aplicación Art. 14 del convenio, para todos trabajadores con fecha de antigüedad posterior a 1 de enero de 2013, disfrutaran de dos semanas en lugar de tres semanas vacaciones en los meses de julio y agosto.

Calendario Laboral 2023 - ALMACÉN PRODUCTO TERMINADO



festivos nacionales
fest locales y auton.
vacaciones verano
vacaciones 50% plantilla
vacaciones colectivas

JORNADA ANUAL DE TRABAJO
221 días a 7 h. 45 min. = 1.712,75 horas año

HORARIOS DE TRABAJO A TURNOS
De 6 a 14 h. - de 14 a 22 h. - de 22 a 6 h.

Vacaciones verano	=	15		
Vacaciones colectivas		1		
Agosto	=		1	
Vacaciones 50% plantilla*	=	5		
Enero	=		3	
Octubre	=		1	
Dicicembre	=		1	
Asuntos Propios	=	2		
Libre disposición ª	=	1		
Exceso jornada 50%*	=	1		Resto 50%* son días libre eleccion
TOTAL	=	25		

TURNOS DE VACACIONES
1º turno 26 de junio a 14 de julio
2º turno 17 julio a 4 de agosto
3º turno 7 de agosto a 29 de agosto

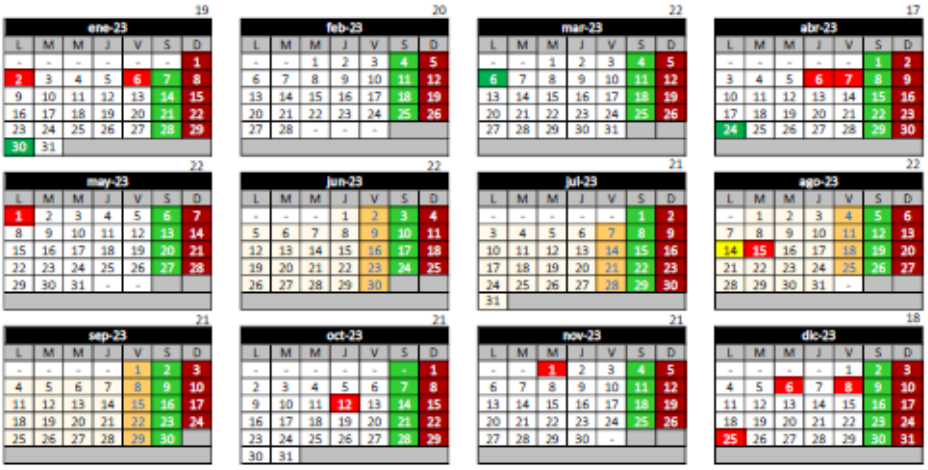
* Los días asignados como vacaciones colectivas, exceso jornada y libre disposición que se cierre la fábrica, se trabajará al 50% plantilla.

Exceso jornada*: Este día se fijarán, si es posible, coincidiendo con vacaciones escolares (no verano, ni navidad, ni semana santa) teniendo en cuenta la situación de la producción.

Asuntos propios + libre elección:
- Las solicitudes para disfrutar los días de asuntos propios/libre elección deberán realizarse, como mínimo, con una semana de antelación.
Tendrán preferencia en igualdad de condiciones las solicitudes más antiguas y como segundo criterio la antigüedad de la persona, teniendo presente que en todo caso prevalecerá el criterio de que no se perjudique el normal funcionamiento de la Sección a la que se pertenezca. Dichos días deberán disfrutarse antes de 30 de Noviembre. No obstante, quien quiera disfrutarlos en Diciembre deberá comunicarlo a su superior jerárquico antes del 31 de Octubre.
- Los trabajores que se ausenten durante su jornada de trabajo por motivos particulares, deberán avisar a su responsalbe el día anterior del disfrute de estas horas de uso particular, siempre que sea posible.
- Estos días no podrán añadirse a los turnos de vacaciones de Julio y Agosto, ni disfrutarse en dicho meses.
- Por causa justificada se podrán solicitar en el mes de Diciembre a cuenta del año siguiente.

* Aplicación Art. 14 del convenio, para todos trabajadores con fecha de antigüedad posterior a 1 de enero de 2013, disfrutaran de dos semanas en lugar de tres semanas vacaciones en los meses de julio y agosto.

Calendario Laboral 2023 - OFICINAS



festivos nacionales
fest locales y auton.

vacaciones colectivas

JORNADA ANUAL DE TRABAJO

Días laborables 221
Jornada anual 1.712,75 horas

HORARIOS DE TRABAJO

HORARIO ORDINARIO:

Lunes a Viernes: 8.20/9.30 horas a 17.10/18.20 horas, con descanso de 1 hora para comer.

HORARIO JUNIO A SEPTIEMBRE:

Lunes a Jueves: 8.20/9.30 horas a 17.21/18.31 horas, con descanso de 1 hora para comer.

Viernes: 8.00/9.10 horas a 14.30/15.40 horas

Días flotantes de 8.20/9.30 horas a 13.30/14.40 horas

VACACIONES

21 días laborales, de acuerdo con el artículo 14 del Convenio de Empresa, donde queda como fijado para todos trabajadores el 14 de agosto de 2023 como día de vacación colectiva.

ASUNTOS PROPIOS

4 días laborales, los días de asuntos propios no podrán disfrutarse coincidiendo con el inicio o final de las vacaciones, puesto que estos días no tienen carácter de incremento de vacaciones anuales. Dichos días deberán disfrutarse antes del 30 de Noviembre. No obstante, quien quiera disfrutarlos en Diciembre deberá comunicarlo a su superior jerárquico antes del 31 de Octubre. Por causa justificada se podrán solicitar en el mes de Diciembre a cuenta del año siguiente.

DÍAS FLOTANTES

4 días flotantes
Los días flotantes se tomarán de acuerdo con las necesidades del departamento.

ÁREA DE SERVICIO AL CLIENTE (C.S.C., RUTAS Y S.A.U.)

El calendario correspondiente al personal de dichas secciones se ajustará a lo establecido en el Anexo IV del Convenio.

ANEXO I BIS

HORARIOS DE OFICINAS HASTA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023.

Horarios personal de oficinas, excepto CSC y Routing.

HORARIO DE VERANO.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario será el siguiente:
—De lunes a jueves de 8:50 a 17,51 horas.
—Viernes de 8:30 a 15:00 horas.

HORARIO RESTO DEL AÑO.

—De lunes a viernes de 8:50 a 17:40 horas.

Durante el mes de mayo del año 2023 año quien voluntariamente desee hacer jornada continua los viernes, (hasta las 14:00 o 15:00 horas) deberá recuperar las horas no trabajadas el viernes de forma anticipada en la misma semana que lo disfruten.

OFICINAS.

Se establece un horario flexible de entrada de oficinas, (excepto CSC y Routing), desde las 8:20 hasta las 9:30 horas de la mañana con salida desde las 17:10 a las 18:20 horas.

CSC Y ROUTING.

Ver anexo IV.

HORARIOS DE OFICINAS DESDE 1 DE OCTUBRE DE 2023

Horarios personal de oficinas, excepto CSC y Routing.
De lunes a jueves de 8:50 a 17:30 horas.
Los viernes de 8:30 a 15:00 horas.

OFICINAS.

Se establece un horario flexible de entrada de oficinas, (excepto CSC y Routing), desde las 8:00 hasta las 9:30 horas de la mañana con salida en función del tiempo de descanso para la comida, que será mínimo de 30 minutos y máximo de 60 minutos.

ANEXO II

Tablas salariales año 2023

	Salario base	Salario convenio	Gratificación extraordinaria	Total anual
Personal fábrica				
Grupo C	1.128,65	545,37	1.387,66	22.863,51
Grupo B	1.232,39	605,96	1.541,84	25.143,83
Grupo A				
Subgrupo A1	1.276,09	829,14	1.692,45	28.647,67
Subgrupo A2	1.258,12	745,04	1.637,92	27.313,69
Personal subalterno				
Chófer camión	1.266,21		1.266,24	17.727,01
	Salario base	**Plus no incentivo**		**Total anual**
Personal estructura				
Grupo 5	1.265,69	161,70		19.983,45
Grupo 4	1.378,75	180,25		21.826,02
Grupo 3	1.528,00	204,70		24.257,83
Grupo 2	1.721,83	237,85		27.435,55
Grupo 1	1.969,67	285,74		31.575,69

ANEXO III

PARTE ESPECÍFICA DE CONDUCTORES POR CARRETERA

1. SISTEMA DE REMUNERACIÓN:

Fórmula salarial:

Sueldo = Parte fija + plus personal + descargas + kilometrajes festivos + kilometraje + retornos.

Parte fija: Se considera parte fija el salario establecido en las tablas para chóferes de carretera. Esta cantidad será igual en las catorce pagas.

Descargas: El concepto de descargas queda descompuesto en tres partes:

a) Plus descarga: Se abona por el esfuerzo que el conductor realiza descargando el vehículo. La cantidad a pagar se determina en función del vehículo a descargar y su importe figura en la tabla adjunta.

b) Tiempo fijo concedido por descarga: Es el tiempo concedido y acordado para descargar independientemente del que realmente se invierta para tal fin. El tiempo concedido para descargar se determina en función del vehículo a descargar y figura junto con el importe asignado en la tabla adjunta. Cuando se supere en 1 h. y 30 min. el tiempo de descarga, se pagará el exceso como tiempo de espera.

c) Tiempo de espera: Es el tiempo transcurrido entre la hora de llegada (o la hora teórica de llegada, si esta es posterior) y el comienzo de la descarga.

Hora de llegada u hora teórica de llegada: Cada expedición tendrá una hora teórica de llegada asignada por la oficina de transportes y conocida de antemano por el conductor y el almacén de destino. Para determinarla se tendrá en cuenta la planificación del trabajo del almacén local, la hora de salida y los tiempos de conducción y descanso limitados por el tacógrafo.

Para calcular el tiempo de espera se partirá de la hora teórica de llegada o de la real, si esta es posterior.

En los casos b) y c), si se produce interrupción por comida, no se computará este, a efectos de pago.

Cuando se descargue en clientes/hoteles se aplicarán los mismos criterios que habitualmente se vienen efectuando. Asimismo, se les abonara el plus descarga cuando esta se produzca en un punto limpio.

En los casos de descarga en dos puntos el concepto plus de descarga y tiempo concedido se incrementará en un 50% y en caso de tres o más puntos, el 100%.

Todos estos conceptos se liquidarán a final de mes, en la nómina.

Kilometraje: El kilometraje se pagará a 0,04 euros desde el primer kilómetro.

Festivos:

• Salidas en festivos:
De 0 a 400 kilómetros: 0,1491 euros.
de 401 en adelante: 0,2076 euros.

Se tendrá derecho a cobrar este plus cuando para cumplir el horario de descarga establecido de acuerdo con el párrafo 3.º de tiempo de descargas sea necesario salir en festivo.

Tendrán la consideración de festivos, los sábados y los viernes cuando el sábado siguiente no sea laborable en el calendario de fábrica.

• Llegada en sábados y festivos habiendo descargado el camión en la sucursal el sábado:
De 0 a 500 kilómetros: 0,1255 euros.
de 501 en adelante: 0,1889 euros.

• Descargas en viernes y llegadas en sábado, cuando sea festivo en fábrica:
De 400 a 700 kilómetros: 0,0681 euros.
de 701 en adelante: 0,0931 euros.

Retornos:

Definición: Se considerará retorno cuando se transporte una carga superior al 50% de la capacidad del vehículo.

Se remunerará en función de las horas adicionales empleadas sobre el tiempo concedido para la descarga, como consecuencia de la carga de la mercancía retornada.

Posibilidades:

Retornos mercancías propias:

1. Retorno de sucursal a central.

Cuando se produzca un retorno desde cualquier sucursal a central con un mínimo del 50% de carga, se abonará la diferencia entre los tiempos reales invertidos en la descarga y la carga, y el tiempo concedido para la descarga.

2. Retorno de sucursal-destino a otra sucursal fuera de la ruta.

Se considerará como si de otro viaje se tratara, abonando las descargas que se realicen.

3. Retorno de sucursal a central pasando por otra sucursal.

Se aplicará el mismo criterio que en la posibilidad 1, añadiendo un plus por interrupción de la ruta normal de retorno equivalente a una hora.

Retornos mercancías ajenas: Recogida de mercancía en proveedor.

	Furgones cajas	Traillers	Con remolque
Hasta media carga	12,55	25,21	12,31
Entre media carga y carga completa	30,28	40,30	29,68

2. VACACIONES:

Para los conductores por carretera rige el número de días de vacación recogidos en la parte del convenio con carácter general.

El calendario de vacaciones para conductores por carretera se fijará antes del 30 de abril, y se repartirá durante los meses de julio, agosto y septiembre, de acuerdo con las preferencias y necesidades, dándose opción a disfrutarlas total o parcialmente a lo largo del año.

Los sábados que son festivos de acuerdo con el calendario general y sean trabajados por los chóferes, serán regularizados antes de final de año, de común acuerdo con el jefe de transportes.

3. MULTAS:

a) No serán imputables al conductor aquellas multas que se le impongan como consecuencia de deficiencias encontradas en el camión o su documentación, siempre y cuando con anterioridad a la denuncia se hayan hecho constar por el conductor en el parte de incidencias.

b) Serán siempre imputables al conductor las infracciones al Código de la Circulación.

c) Cuando se produzcan infracciones no recogidas en los apartados anteriores, se estudiarán conjuntamente con el jefe de transportes, a fin de decidir la culpabilidad o no del conductor.

4. RETIRADA DEL CARNÉ:

Cuando se produzca la retirada del carné por hechos de no gran trascendencia, se le ofrecerá al chófer la posibilidad de trabajar en el centro de trabajo, aunque no realizará los de chófer, sino de fabricación con arreglo a sus conocimientos.

Cuando sean reincidentes o la retirada del carné se produjera por motivos graves imputables al chófer, se estudiará en cada caso por la Dirección y el Comité de Empresa.

5. SEGURO:

La empresa tiene contratado un seguro de accidentes que cubre la defensa criminal y todos los riesgos que pueda originar a terceros derivados de cualquier tipo de accidente, y al respecto realizará las gestiones oportunas con la compañía de seguros para que actúe en cada caso con la mayor diligencia.

6. HORARIOS EN ZARAGOZA:

Todos los conductores que a su llegada a fábrica no tengan noticia en portería de la hora de salida para el viaje del día siguiente, pueden permanecer en su domicilio descansando hasta mediodía, en que podrán venir a fábrica o llamar por teléfono con el fin de informarse de la hora de salida de su futuro destino.

Los chóferes que deben realizar viajes a Portugal y que como consecuencia de los mismos se vean perjudicados en el número de viajes desarrollados durante el mes, tendrán derecho a que los días que hayan perdido de espera los perciban a la media del resto de los días del mes.

En el supuesto de que el presente convenio sea susceptible de revisión de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del mismo, dicha revisión se aplicaría sobre las dietas estipuladas en este anexo.

7. DIETAS:

Se establece una dieta de 59,47 euros/día, desglosada de la siguiente manera:

—Por comida: 18,69 euros.

—Por cena: 16,99 euros.

—Por cama y desayuno: 23,77 euros.

Dieta internacional: La dieta nacional se incrementará en 18,99 euros. A estos efectos no se considerará como viaje internacional el realizado a Portugal.

8. SISTEMA DE PERCEPCIÓN DE DIETAS:

El importe correspondiente a dietas, se abonará de acuerdo con los horarios de salida y llegada a fábrica, utilizándose el tacógrafo en caso de duda.9

9. CRITERIOS DE APLICACIÓN:

—Cuando la salida de un viaje sea anterior a las 13:30 horas o la llegada sea posterior a las 15:00 horas, se tendrá derecho a pasar el concepto de comida.

—Cuando la salida de un viaje sea anterior a las 22:00 horas o la llegada sea posterior a dicha hora, se tendrá derecho a pasar el concepto de cena.

—Cuando la llegada de un viaje sea posterior a las 6:00 horas se tendrá derecho a pasar el concepto de cama y desayuno.

—Cuando se realice la salida de un viaje antes de las 6:00 horas y el regreso se produzca antes de las 14:00 horas del mismo día, se tendrá derecho al abono de 11,33 euros.

—Cuando a un chófer le avisen que la salida de un viaje la tiene programada para antes de las 14:00 horas y salga después de las 16:00 horas, se le pagará la comida en la cafetería de la empresa.

CUADRO RESUMEN DE PERCEPCIONES

	Furgones cajas	**Trailers**	**Furgón con remolque**
Parte fija	1.199,04 euros		
Plus descarga (1 punto)	28,35 euros	38,00 euros	50,34 euros
Plus descarga (2 puntos)	41,83 euros	57,01 euros	75,50 euros
Plus descarga (3 o más puntos)	55,76 euros	76,02 euros	100,69 euros
Tiempo descarga concedido	30 min.	1 hora	1 hora
(1 punto)	5,14 euros	10,28 euros	10,28 euros
Tiempo descarga concedido	45 min.	1 h. 30 min.	1 h. 30 min.
(2 puntos)	7,71 euros	15,41 euros	15,41 euros
Tiempo descarga concedido	60 min.	2 horas	2 horas
(3 o más puntos)	10,28 euros	20,54 euros	20,54 euros
Tiempo de espera	Períodos de 15 minutos		3,00 euros
Kilometraje normal	0,0416 euros		
Kilometraje en festivos	De 0 a 400 Km.		0,1491 euros
	De 401 en adelante		0,2076 euros
Kilometraje en sábados (descarga sábado)	De 0 a 500 Km.		0,1255 euros
	De 501 en adelante		0,1889 euros
Kilometraje en sábados, descarga en viernes	De 400 a 700 Km.		0,0681 euros
	De 701 en adelante		0,0931 euros
Retorno merc. ajena carga hasta 50%	12,55 euros	25,21 euros	12,31 euros
Retorno merc. ajena carga más 50%	30,28 euros	40,30 euros	29,68 euros
Dieta pensión completa	59,47 euros		

Dieta alojamiento y desayuno	23,77 euros
Dieta solo comida	18,69 euros
Dieta solo cena	16,99 euros
Incremento por dieta internacional	18,99 euros
Dieta de viaje en medio día	11,33 euros

ANEXO IV

PARTE ESPECÍFICA DEL ÁREA DE ATENCIÓN A CLIENTES:

Forman parte del área de atención a clientes, aquellos colectivos de Pikolín cuya actividad principal es la gestión de la relación directa con los clientes y usuarios y que, como consecuencia, su organización, calendario, vacaciones, horarios y turnos deben ajustarse a las necesidades de atención de los clientes y usuarios.

A la firma del presente convenio, se consideran únicamente incluidas en esta área el Centro de Servicio a Clientes (en adelante CSC), Servicio de Atención a Usuarios (en adelante (SAU) y Rutas, en caso de incorporar nuevas secciones a esta área se informará al Comité de Empresa.

Horarios/Turnos CSC.

Los horarios y turnos rotativos que pueden cubrir el horario de atención son de 6:00 a 22:00 horas.

Los horarios/turnos actuales son los siguientes:

CSC y SAU

—Primer turno:
• De lunes a jueves: De 8:50h a 17:30 horas (pausa de comida de 30 minutos).
• Viernes: De 8:50 a 14:00 horas.
—Segundo turno:
• De 9:30 a 18:10 horas (pausa de comida de 30 minutos).

En cualquiera de los casos anteriores, la estructura final de horario/turnos los marcará la carga de trabajo real del servicio.

El 24 y 31 de diciembre el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

Horarios/turnos rutas

—Primer turno:
• De lunes a jueves: De 8:50 a 17:30 horas (pausa de comida de 30 minutos).
• Viernes: De 8: 50 a 14:00 horas.
—Segundo turno:
• De 8:50 a 17:30 horas (pausa de comida de 30 minutos).

En cualquier caso, la estructura final de horario/turnos los marcará la carga de trabajo real del servicio, previa acuerdo con el Comité de Empresa.

Estos horarios serán de aplicación a todos los días de apertura del centro.

Calendario CSC

A la firma del presente convenio se trabaja de lunes a viernes, incluyendo festivos locales y puentes establecidos en convenio. En la medida que el mercado lo demande, se trabajará también los sábados, domingos y festivos nacionales, hasta un máximo de 40 días por persona entre puentes, sábados, domingos, festivos locales y festivos nacionales.

A los efectos de este pacto se entenderá como puente aquellos días en los que, según el calendario de Pikolín Zaragoza, se cierran las oficinas centrales y no es un festivo oficial en Zaragoza.

En ningún caso se trabajará más de la jornada establecida en convenio, por lo que cada festivo (local, autonómico o nacional), puente, sábado y domingo que se trabaje será compensado con un día libre, que se disfrutará preferentemente en viernes o lunes o se podrá acumular.

Calendario rutas

Se trabajará de lunes a viernes, incluyendo festivos locales, vacaciones colectivas y puentes establecidos en convenio.

En ningún caso se trabajará más de la jornada establecida en convenio, por lo que cada festivo local, vacaciones colectivas y puentes establecidos en convenio será compensado con un día libre, que se disfrutará preferentemente en viernes o lunes, o se podrá acumular.

Estos días se trabajarán de forma rotatoria, y en igual número para todos los componentes del Área de Atención a Clientes.

Jornada de horario reducido

En función de las necesidades de servicio en horas punta, la empresa se reserva el derecho a realizar contratos a tiempo parcial.

Vacaciones

El personal de la plantilla disfrutará, de forma rotatoria, dos semanas de vacaciones en el período igual al de las vacaciones escolares de verano (aproximadamente será entre el 20 de junio y el 10 de septiembre). Si el volumen de trabajo lo permite se podrán llegar a disfrutar tres semanas. El resto se disfrutará durante el resto del año.

Categorías y pluses sábados y festivos

Se establecen las siguientes categorías funcionales para el CSC y el SAU:

—Gestor/a telefónico/a.

—Gestor/a experto/a.

—Supervisor/a.

Se realizará una de subida de categoría a los tres años de permanencia en el puesto.

En relación con los pluses de puentes, sábados, domingos y festivos, se aplicará lo establecido en convenio.

Como compensación por la obligatoriedad establecida en el apartado calendario, el importe del plus a pagar a las personas miembro del Área de Atención a Clientes será el resultante de incrementar en un 20% el que se marca en convenio con carácter general.

Compensación comida

Los días en los que no esté disponible el servicio de cafetería, aquellas personas trabajadoras que tengan que trabajar con jornada partida, y que no dispongan de, al menos, dos horas para ir a comer a su casa, se les compensará con un vale comida por un importe de 13,00 euros.

Formación

La formación inicial se compensará al 100% o se realizará dentro de la jornada laboral.

Se implantará un sistema de formación continua de los empleados del CSC de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del convenio.

Los horarios de formación serán aquellos que permitan mantener el estándar de calidad de la atención que se haya fijado, utilizándose horarios fuera de la jornada laboral cuando sea necesario.

Salud laboral

Sin menoscabo de las normas de obligado cumplimiento y la normativa sobre seguridad y salud laboral, vigente en cada momento, se deberá velar de manera especial por el cumplimiento del RD 488/97 de 14 de abril, así como el RD 486/97, así como del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

Adaptación del trabajo a las demandas del mercado

El calendario, los horarios, turnos, vacaciones, necesidades de formación, se ajustarán en cada momento, previo acuerdo con el Comité de Empresa, a las demandas del mercado.

Los cambios que se produzcan afectarán por igual a todas las personas del departamento.

Retribución variable para el CSC y el SAU

—Se establece un incentivo anual máximo de 2.683,82 euros para el año 2023. Esta cuantía se revalorizará anualmente con las subidas anuales pactadas en este convenio.

—El abono del incentivo se realizará trimestralmente, aun cuando su devengo se podrá realizar en otros períodos de tiempo, que marcará la Dirección, de los cuales se informará a los interesados con antelación.

—Los indicadores que se utilizan en la actualidad son los siguientes:

• Nivel de servicio (% de llamadas perdidas).
• Volumen de trabajo realizado a nivel personal (productividad).
• Porcentaje tramitación en plazo de pedidos y posventas recibidos por escrito.
• Número de errores cometidos en tramitación de pedidos.
• Ingresos postventa.

—Los indicadores podrán aumentar, disminuir o cambiar en función de la evolución del servicio y de los objetivos que para cada período tenga el departamento, pero su número no podrá ser inferior a 2, ni superior a 5.

—Los indicadores podrán ser individuales (depende de los resultados de cada persona) y/o colectivos (depende de la actuación de todo el grupo).

—La Dirección de la empresa establecerá al principio de cada trimestre los objetivos de cada indicador, así como el % del incentivo que se abonará por alcanzar cada uno de ellos (el % de incentivo a abonar para un solo indicador no deberá superar el 50 % del total). Se informará a los interesados durante la primera semana del trimestre.

—La actualización del incentivo se realizará al comienzo del ejercicio, será como mínimo el incremento pactado en convenio. Si este incremento fuera inferior a lo establecido en convenio habrá revisión, pero si este incremento fuera superior a lo pactado en convenio no habría revisión.

—Las personas que no realicen la jornada completa percibirán la parte proporcional del incentivo.

—Además de los indicadores ya señalados, existirá una parte subjetiva, que se abonará a discreción de la Dirección del departamento, que no superará el 15% del incentivo total.

—El tiempo estimado de formación para un gestor/a de CSC es de seis meses. Por otra parte, como ya se ha señalado en este documento, la retribución variable se liquida por trimestres naturales. La retribución variable se abonará una vez que hayan transcurrido más de seis meses desde la incorporación de la persona trabajadora al departamento, con independencia de que estos meses los haya trabajado de forma continua o en períodos alternos.

ANEXO V

Permisos retribuidos	Días de permiso	Documentación necesaria	Observaciones
Matrimonio (persona trabajadora)	15 días naturales	Libro de familia	
Nacimiento o adopción de hijo	Según legislación	Libro de familia	
Fallecimiento (cónyuge, hijos o hijas)	5 días naturales (uno de ellos será laborable)	Certificado de defunción/esquela	
Fallecimiento (padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos)	3 días naturales (uno de ellos será laborable)	Certificado de defunción/esquela	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 km. se dispondrá de 4 días naturales

Permisos retribuidos	Días de permiso	Documentación necesaria	Observaciones
Fallecimiento (abuelos políticos, hermanos políticos -no incluye cónyuge de los cuñados- e hijos políticos)	2 días naturales (uno de ellos será laborable)	Certificado de defunción/esquela	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 km. se dispondrá de 4 días naturales
Accidente, enfermedad grave u hospitalización (cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad -no están incluidos los cónyuges de los cuñados)	5 días (uno de ellos será laborable)	Certificado de ingreso que incluya la fecha de inicio. Un justificante para el caso de días consecutivos, o un justificante por cada día en caso de no ser días consecutivos.	
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad -no están incluidos los cónyuges de los cuñados)	5 días (uno de ellos será laborable)	Certificado médico que indique intervención con anestesia, con sedación, o con anestesia que necesite reposo o no sea este domiciliario, o bien que se indique que se precise la ayuda o acompañamiento de un tercero.	
Cuando se administre anestesia local a hijos menores de edad, en intervenciones quirúrgicas que no necesiten hospitalización.	1 día natural	Justificante médico que refleje la intervención realizada con anestesia local.	Será de aplicación esta licencia siempre que no precise reposo la intervención quirúrgica.
Acudir al servicio de urgencias	Si la persona trabajadora sale del servicio de urgencias sin haber descansado 6 horas antes del inicio de su jornada de trabajo no tendrá que incorporarse ese día al trabajo.	Justificante que refleje la hora de salida del servicio de urgencias.	Por acompañar a un familiar de primer grado al servicio de urgencias dispondrá de 6 horas para descansar antes de la incorporación a su puesto de trabajo.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	Certificado de empadronamiento	
Matrimonio padres, hijos y hermanos	1 día natural	Documento que acredite el matrimonio.	
Cumplimiento de un deber público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial	
Funciones sindicales o de representación	Términos legales		
Consulta médica de cabecera y médico especialista privado	Límite de 20 horas/ año	Justificante médico	Este crédito podrá utilizarse para acompañar a un hijo menor de 16 años, familiar primer grado dependiente, o mayor de 16 con discapacidad.
Consulta médico especialista o IASS	Tiempo necesario	Justificante médico	

Permisos retribuidos	Días de permiso	Documentación necesaria	Observaciones
Ausencia por prescripción de los servicios médicos durante la jornada laboral	Se considera día trabajado	Documento de autorización del servicio médico de la empresa	
Acumulación de lactancia	Los días laborables que correspondan en cada caso se disfrutarán de manera consecutiva al permiso de maternidad.		Será decisión de la persona trabajadora acumular este permiso, avisando con siete días de antelación.

* Aplicación de todas las licencias para las parejas de hecho que acrediten al menos un año de convivencia.

* Todas las licencias se deberán disfrutar en el momento del hecho causante y mientras persista el mismo, con la correspondiente justificación, salvo la hospitalización que podrá disfrutarse en días alternos en un período de treinta días. Transcurridos treinta días, y siempre que persista el ingreso, el número de días que se disfruten de manera alterna serán todos ellos laborales.

* A la persona trabajadora que habiendo trabajado más de la mitad de su jornada deba ausentarse por alguna de las causas referidas en los apartados b) y c) se le considerará como día trabajado.

* La licencia que derive de causa de traslado de domicilio, matrimonio, consulta médica, intervención quirúrgica programada con o sin hospitalización o cualquier otra licencia que pueda ser planificada con anticipación será avisada, al menos, con siete días de antelación al comienzo del disfrute de la misma, siempre que sea posible.

* Las licencias se abonarán al 100% del salario real.

* Se considera, a efectos de hijo o hija, los que sean de carácter putativo, siempre y cuando se tenga el 100% de la custodia y la pareja esté legalmente establecida.