

SECCIÓN QUINTA

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Pikolín, S.L.

Núm. 6.954

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo 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.A., (código de convenio 50000942011981), para los años 2016 a 2018, suscrito el día 22 de junio de 2016, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de julio, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 6 de julio de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO

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 CARENIA 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 MINUSVÁLIDOS
 — Artículo 40.º SEGURO COLECTIVO
 — Artículo 41.º INVALIDEZ PERMANENTE
 — Artículo 42.º BAJAS POR ACCIDENTE
 — Artículo 43.º MEJORA VOLUNTARIA DE LA IT POR ENFERMEDAD COMÚN
 — Artículo 44.º AYUDA AL TRABAJADOR QUE RECIBA TRATAMIENTO DE QUIMIOTERAPIA

— Artículo 45.º BECAS

— Artículo 46.º JUBILACIÓN ANTICIPADA

TÍTULO VI. GRUPOS PROFESIONALES

— Artículo 47.º PERSONAL DE FÁBRICA

— Artículo 48.º PERSONAL DE ESTRUCTURA

TÍTULO VII. PLAN DE IGUALDAD

— Artículo 49.º PLAN DE IGUALDAD

TÍTULO VIII. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

— Artículo 50.º PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

— Artículo 51.º GARANTÍAS SINDICALES

TÍTULO IX. 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. RECIBO DE NÓMINA

— ANEXO VI. CUADRO RESUMEN - LICENCIAS RETRIBUIDAS

— ANEXO VII. PLAN DE IGUALDAD

ACTA FINAL DEL CONVENIO

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 los trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores 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 miembros 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 carretera de Logroño kilómetro 6,5, así como para el centro ubicado en el Polígono Industrial (PLAZA), calle Estación s/n, o cualquier otro que pudiera abrirse en la provincia de Zaragoza.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2016 y finalizando el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5.º *Prórroga.*

Este convenio podrá prorrogarse por la tácita reconducción, sino mediara 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 trabajador 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 los Trabajadores, Real Decreto legislativo 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 los trabajadores 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 éstas 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 Mediación 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 trabajadores 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 2016.

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 uno de julio, salvo que por ubicación de dicho día en la

semana se acuerde con la representación de los trabajadores iniciarlo en otra fecha. El período para disfrutar de una tercera semana de vacaciones se establecerá, siempre fuera de los meses de julio y agosto, entre el trabajador 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.

Aquellos trabajadores 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 IT 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 IT 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 establecerá con su jefe de planta o departamento las fechas de disfrute que le queden.

CAPÍTULO III

PERMISOS

Artículo 16.º *Licencias retribuidas.*

El trabajador, 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) Dos días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Se tendrá derecho a tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padre, madre, suegro, suegra, hijos, hijos políticos y hermanos. Dos días naturales en caso de abuelos, abuelos del cónyuge, nietos y cuñados (no están incluidos los cónyuges de los cuñados). En todo caso, uno de dichos días deberá ser laborable.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, si la distancia es superior a 150 kilómetros, dispondrán de cuatro días naturales.

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) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padre, madre, suegro, suegra, hijos, hijos políticos, hermanos, abuelos, abuelos del cónyuge, nietos y cuñados (no están incluidos los cónyuges de los cuñados)

Para el disfrute de esta licencia será imprescindible acreditar la necesidad de reposo domiciliario por parte del facultativo correspondiente.

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

Cuando un trabajador 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 seis 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 al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador 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.

Para asistencia al médico de cabecera, hasta el límite de 16 horas al año. Dentro de este límite anual de 16 horas se incluirá el tiempo utilizado para acompañar a un hijo menor de 16 años, o 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.

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 indicó en el justificante médico; el resto de la jornada se considerará ausencia sin justificar.

k) Se considerará jornada trabajada cuando dentro de la misma el trabajador se ausente del centro de trabajo por prescripción de los servicios médicos de la empresa.

l) El permiso por lactancia se podrá acumular en jornadas completas, según dispone la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los días de esta licencia que correspondan en cada caso se disfrutarán de manera consecutiva a continuación del permiso por maternidad.

m) 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.

Al trabajador 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. No obstante, en las licencias a las que se 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 días laborales que se disfruten de manera alterna serán los mismos que se devengaron cuando sucedió el hecho causante.

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 los Trabajadores que establece que, el trabajador 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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.*

Esta excedencia se podrá pedir únicamente para el cuidado de hijos, adopción, guarda legal, o para el cuidado de familiares del primer grado que sea dependiente o mayor de 65 años que no pueda valerse por sí mismo; la misma tendrá una duración máxima de cuatro meses y se tendrá, por ello,

derecho a la reincorporación automática, a su puesto de trabajo, a la finalización de la misma. Durante el período de la presente excedencia no se tendrá derecho a percibir retribución alguna y la empresa no tendrá la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

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 al trabajador afectado, 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.

A partir del año 2017, 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 los Trabajadores.

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.

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 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Continua, la representación legal de los trabajadores 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 el trabajador fuera de la jornada de trabajo tendrá una compensación del 100% del tiempo empleado en la misma.

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

A los trabajadores 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.*

El trabajador que vaya a utilizar algunos de los derechos mencionados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores 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 2016 se realizará un incremento salarial lineal de 100 euros brutos, ya incluido en las tablas del anexo II.

Para en el año 2017 se realizará un incremento salarial lineal de 275 euros brutos, el cual se incluirá en las tablas del anexo II.

Para el año 2018 se realizará un incremento salarial lineal de 375 euros brutos, el cual se incluirá en las tablas del anexo II.

Por último, para cada uno de los años de vigencia del convenio, se establece una paga por beneficios del 0,75% bruto sobre el EBIT (calculando el importe del EBIT según lo establecido en el acta final de acuerdos de la negociación del convenio).

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.

Artículo 25.º bis. *Revisión.*

Durante la vigencia del presente convenio no se realizará revisión de los conceptos retributivos.

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 puesto 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 de este convenio el reflejado en el anexo V.

Artículo 28.º *Plus personal.*

El plus personal comprende aquellas cantidades que los trabajadores 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 consolidarán como cantidades "ad personam" siendo revalorizables en función de los incrementos salariales futuros.

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 aquellos trabajadores 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 al que solo se tendrá derecho los días que se trabaje de tarde, de 1,65 euros. Durante el período de vacaciones en los meses de julio y agosto, este plus de turno de tarde será de 2,69 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 14,13 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 1,89 euros/hora, que representa un plus diario de 17,91 euros.

c) Plus de sábados: Las personas que vengán a trabajar en sábado percibirán por ello una retribución de 61,47 euros más un día de fiesta. Este día de descanso será a disfrutar en un plazo máximo de tres meses, excepto si existe acuerdo entre empresa y trabajador de ampliar dicho plazo.

Como alternativa a lo anteriormente previsto, las personas que vengán a trabajar en sábado, podrán percibir la cantidad de 140 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 vengán a trabajar algún domingo o alguno de los catorce festivos oficiales, además del plus de sábados percibirán, por dicho día, un complemento adicional de 29,25 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 14 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 (euros)	Importe hora (euros)
Grupo C	51,40	0,77
Grupo B	57,13	0,86
Grupo A		
A1	57,13	0,86
A2	57,13	0,86

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 para cada año de vigencia del convenio será de 250 euros.

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 los trabajadores 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 1,35 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 los Trabajadores, 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 pre-determinado será el aplicable en las pagas de junio y Navidad, el resto de grupos percibirá las dos pagas extras obligatorias a salario real.

Los trabajadores 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 (euros)
Grupo A1	19,26
Grupo A2	18,17
Grupo B	17,58
Grupo C	17,01
Of. 1.ª Adtvo	15,04
Of. 2.ª Adtvo	14,15
Aux. Adtvo.	13,43
Chófer de autobús	13,81

Se abonará el importe del precio del menú de cafetería cuando por motivos urgentes se deban 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 (euros)	Importe retribución variable anual (euros)
Nivel 1	1.000	1.450
Nivel 2	500	1.450
Nivel 3	250	1.450

En la comisión de rendimientos se redactará el reglamento para la implantación de este sistema de rendimientos.

Artículo 36.º *Retribución en vacaciones.*

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador 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.*

Según lo establecido en el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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 1.230,21 euros por año para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos minusválidos 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. Que la persona minusválida no tenga ningún tipo de renta, o si la tiene, esta sea inferior al salario mínimo interprofesional.
2. Que el grado de minusvalía requiera atención especial.
3. 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 trabajadores, 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 con carácter definitivo derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la cuantía ascenderá a 29.136,60 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 10.246,98 euros, 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 los miembros del comité de dirección.

Artículo 41.º *Invalidez permanente.*

Cuando sea calificada con carácter definitivo la incapacidad de un trabajador como de incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el tribunal médico calificador, la empresa se compromete a garantizar a dicho trabajador un puesto de trabajo de entre las vacantes que tenga, y si no las hubiere lo ofrecerá cuando las haya, con primacía sobre cualquier otro trabajador 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 el trabajador cumpla con el perfil profesional solicitado para dicha vacante, para el caso de personal de fábrica el trabajador 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 caso de que hubiese vacante y el trabajador pudiera ocuparla de acuerdo con el informe médico correspondiente, la dirección de la empresa podrá, de común acuerdo con el trabajador afectado, sustituir su incorporación por una indemnización en base a 1.436,23 euros por año de servicio con un máximo de 20 anualidades.

En el supuesto de incorporación a un puesto de trabajo, esta se realizará con carácter eventual durante seis meses. Si el trabajador realiza con normalidad el puesto asignado se pasará automáticamente a carácter de fijo. En caso contrario se le abonará la indemnización prevista en el párrafo anterior, causando baja en la empresa.

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 todos los trabajadores 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 al trabajador que reciba tratamiento de quimioterapia.*

Se establece un complemento de ayuda al trabajador de 221,46 euros brutos al mes durante el período en el que el trabajador esté recibiendo tratamiento de quimioterapia.

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: 278,87 euros.

— Notable: 247,87 euros.

Asimismo, en caso de que el solicitante esté trabajando en la empresa y realice estudios no Universitarios, tendrá derecho a la concesión de la beca, en un importe de 247,87 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 396,48 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 18, se podrán solicitar becas para estudios de posgrado hasta un máximo de 18 becas.

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

El 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 un trabajador 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 los trabajadores que a la fecha de la concesión de las becas tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Artículo 46.º *Jubilación anticipada.*

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección y el comité de empresa se comprometen a estudiar distintas alternativas, en función de la legislación vigente, para que los trabajadores pudieran acceder, en su caso, a la jubilación anticipada; asimismo, cuando la dirección de la empresa y la persona afectada lo acuerden conjuntamente, y según la legislación vigente

en cada momento, se podrán concertar contratos de relevo con el fin de facilitar la jubilación anticipada,

Consecuentemente, en caso de que se llegara a cualquier acuerdo en el sentido anteriormente apuntado, el mismo será incorporado al presente convenio.

TÍTULO VI

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 47.º *Personal de fábrica.*

Dentro del área de Fábrica se acuerda sustituir las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de clasificación profesional basado en “Los Grupos Profesionales”, se fijará un salario para cada grupo profesional, los salarios actuales que queden por encima del salario del grupo se consolidarán como cantidades “ad personam”, plus personal, siendo revalorizables con los incrementos salariales futuros.

—GRUPO PROFESIONAL C:

Estarán incluidos todos aquellos trabajadores 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 trabajadores 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 incluidos todos aquellos trabajadores 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 trabajadores 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.*

Se mantendrá el actual sistema de categorías (una vez actualizadas), estas pasan a encuadrarse, a efectos de solo de organización profesional, en grupos equivalentes.

—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: Engloba aquellos puestos que realizan actividades de carácter técnico, o se responsabilizan del desarrollo de procesos operativos con un grado de dificultad media, para lo cual deben responsabilizarse de la calidad de las actividades, análisis y resultados obtenidos.

- Técnicos.

Para dichos grupos la formación requerida será titulación universitaria superior/grado medio, conocimientos equivalentes y/o una experiencia dilatada en el área o sector profesional, validado por la empresa.

—GRUPO PROFESIONAL 4: Se trata de puestos que realizan funciones de carácter administrativo/operativo y de acuerdo con unos procedimientos

establecidos, prestando soporte al desarrollo de las funciones del área en la que desempeñan su actividad.

Para el presente grupo la formación requerida será Bachillerato, FP II y/o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su puesto de trabajo.

TÍTULO VII

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.

Pikolín, en colaboración con el comité de empresa, ha elaborado un Plan de Igualdad que se incorpora como anexo VII a este convenio. Empresa y trabajadores consideran que el Plan de Igualdad constituye un punto de partida válido asumiendo la estructura y metodología, los objetivos generales y medidas que en él se incluyen para ser aplicadas.

TÍTULO VIII

DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50.º *Participación de los trabajadores.*

En el ámbito de la organización del trabajo, la participación de los trabajadores 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 los trabajadores, antes de ser aplicada, deberá ser informada 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 los miembros 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 varios miembros de la misma y/o sus delegados sindicales, siempre y cuando puedan compensarse con horas no utilizadas por otros miembros de su candidatura.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores 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 los trabajadores se realizarán de acuerdo con la legislación vigente, pudiéndose celebrar dos de ellas a las 14:00 horas, para lo que se adecuarán los horarios de los distintos grupos de trabajadores afectados por las mismas.

TÍTULO IX

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 BOE con fecha 13 de mayo de 2013, el cual se incorpora al presente convenio.

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. 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 49 bis del presente acuerdo.

Art. 44. 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 24 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 éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

i. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/la trabajador/a 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 un superior 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.

Art. 45. 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 a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a 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 los trabajadores un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun 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 a otro/a trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente 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 desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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 los trabajadores.

Art. 46. 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 al trabajo durante tres 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 el trabajador/a 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 sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en 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 implicase 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), entendiéndose 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, órdenes 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. Entendiéndose 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 segregado.

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 el trabajador

Artículo 11. 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.

Artículo 12. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
 Faltas leves: Diez días.
 Faltas graves: Veinte días.
 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.

Artículo 13.

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.

Artículo 14.

Con el fin de valorar el clima laboral de la empresa y evaluar la cumplimiento de la norma SA-8000 así como la nota técnica de prevención 476, anualmente se reunirán cuatro representantes del comité de empresa con la dirección de la compañía.

Si se diese alguna circunstancia especial que lo requiriera, dicha comisión podrá reunirse a petición de cualquier de las partes en un plazo máximo de quince días.

Calendario Laboral 2016 - PLAZA

ene-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	feb-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	mar-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	abr-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
may-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	jun-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	jul-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	ago-16 L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
sep-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	oct-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	nov-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	dic-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

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

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

28 días laborales
 Vacaciones verano = 10 días
 Vacaciones colectivas = 2 días
 Vacaciones 50% plantilla = 5 días
 Días de libre elección = 11 días
TOTAL = 28 días

TURNOS DE VACACIONES

- 1º turno del 4 al 15 de Julio
- 2º turno del 18 al 29 de Julio
- 3º turno del 1 al 12 de Agosto
- 4º turno del 16 al 29 de Agosto

Días de libre elección: Se podrá disfrutar a excepción de los meses de Julio, Agosto y Diciembre, de acuerdo con lo establecido en el acta de acuerdo de calendario. Deberán comunicarse antes del 31 de mayo, 2 días se pueden reservar como asuntos propios.

Calendario Laboral 2016 - OFICINAS

ene-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	feb-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	mar-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	abr-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
may-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	jun-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	jul-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	ago-16 L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
sep-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	oct-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	nov-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	dic-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

festivos nacionales vacaciones verano vacaciones Grupo A
 fest locales y auton. vacaciones colectivas vacaciones Grupo B

JORNADA ANUAL DE TRABAJO

Días laborables 221
 Jornada anual 1.712,50 horas

HORARIOS DE TRABAJO

HORARIO ORDINARIO:
 Lunes a Viernes: 8.50/9.30 horas a 17.40/18.20 horas, con descanso de 1 hora para comer.

HORARIO JULIO Y AGOSTO:
 Lunes a Jueves: 8.50/9.30 horas a 17.40/18.20 horas, con descanso de 1 hora para comer.
 Viernes: 8.30/9.10 horas a 15.00/15.40 horas

Días flotantes de 8.50 a 14.00 horas

VACACIONES

20 días laborales, de acuerdo con el artículo 14 del Convenio de Empresa.

ASUNTOS PROPIOS

8 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.

* Dispondrán 7 días flotantes.

ANEXO I

Calendario Laboral 2016 - FÁBRICA Y MANTENIMIENTO

ene-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	feb-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	mar-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	abr-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
may-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	jun-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	jul-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	ago-16 L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
sep-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	oct-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	nov-16 L M M J V S D - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	dic-16 L M M J V S D - - - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

festivos nacionales vacaciones verano vacaciones Grupo A
 fest locales y auton. vacaciones colectivas vacaciones Grupo B

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

28 días laborales
 Vacaciones verano = 10 días
 Vacaciones colectivas = 2 días
 Enero = 2 días 4 y 5
 Octubre = 2 días 10 y 11
 13 y 14
 Diciembre = 1 día 31
 Libre disposición = 5 días 23 y 27, 28, 29, 30
 Asuntos Propios = 1 día
 Semana individual = 5 días
TOTAL = 28 días

TURNOS DE VACACIONES

- 1º turno del 4 al 15 de Julio
- 2º turno del 18 al 29 de Julio
- 3º turno del 1 al 12 de Agosto
- 4º turno del 16 al 29 de Agosto

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

Semana individual: Se podrá disfrutar a excepción de los meses de Julio, Agosto y Diciembre, de acuerdo con lo establecido en el acta de acuerdo de calendario.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES - AÑO 2016				
	SALARIO BASE	SALARIO CONVENIO	GRATIF. EXTRAORDIN.	TOTAL ANUAL
PERSONAL FABRICA				
	Nº1	Nº2	Nº3	
GRUPO C	906,07	524,39	1.334,29	19.834,10
GRUPO B	1.005,82	582,65	1.482,54	22.026,72
GRUPO A				
*SUB- GRUPO A1	1.047,84	797,25	1.627,36	25.395,80
*SUB- GRUPO A2	1.030,56	716,38	1.574,92	24.113,12
				COMPLEMENTO SALARIAL
PERSONAL SUBALTERNO				
Almacenero	1.046,73			805,50
Chofer camión	1.060,10		1.060,10	840,03
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe Administrativo	1.217,31			986,05
Analista y cajero	1.217,31			986,05
Oficial 1ª	1.154,27			919,72
Supervisor CSC	1.154,27			919,72
Programador	1.154,27			919,72
Oficial 2ª	1.111,50			874,66
Gestor experto	1.111,50			874,66
Operador	1.111,50			874,66
Auxiliar	1.059,47			819,95
Gestor telefónico	1.059,47			819,95
Viajante	1.154,27			919,72
TECNICOS NO TITULADOS - TECNICOS TALLER				
Responsable Planta	1.247,34			1.017,61
Encargado/Supervisor	1.106,75			869,69
Capataz Espta.	1.060,20			820,68
TECNICOS DE OFICINAS				
Delineante/Proyectista	1.219,12			987,93
Oficial Imprenta	1.111,51			874,66
TECNICOS OFICINAS Y ORGANIZ. CIENTIFICA DEL TRABAJO				
Técnico Organiz.	1.099,48			861,96
Auxiliar Organiz.	1.074,72			835,95
TECNICOS TITULADOS				
Ingenieros, Arquitect. y Licenciados	1.427,14			1.206,88
Diplomado Universitario	1.390,61			1.168,41

ANEXO III

PARTE ESPECÍFICA DE CONDUCTORES POR CARRETERA

1.- SISTEMA DE REMUNERACIÓN:

FORMULA SALARIAL:

Sueldo = Parte fija + plus personal + descargas + kilometraje 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. El importe de este plus no sufrirá modificación durante la vigencia de este Convenio.

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. 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 ésta 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 ésta es posterior.

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

Cuando se descargue en clientes/hoteles se aplicarán los mismos criterios que habitualmente se vienen efectuando.

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 Kms. 0,1417 euros
de 401 en adelante 0,1972 euros

Se tendrá derecho a cobrar este plus cuando para cumplir el horario de descarga establecido de acuerdo con el párrafo 3º 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 festivo habiendo descargado el camión en la Sucursal el sábado:

De 0 a 500 Kms. 0,1193 euros
de 501 en adelante 0,1794 euros

• Descargas en viernes y llegadas en sábado, cuando sea festivo en Fábrica:

De 400 a 700 Kms. 0,0647 euros
de 701 en adelante 0,0884 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	11,93	23,95	11,70
Entre media carga y carga completa	28,77	38,29	28,20

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 chofer la posibilidad de trabajar en el centro de trabajo, aunque no realizará los de chofer, sino de fabricación con arreglo a sus conocimientos.

Cuando sean reincidentes o la retirada del carné se produjera por motivos graves imputables al chofer, 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.

7.- 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 les perciban a la media del resto de los días del mes.

8.- 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.

9.- DIETAS:

Se establece una dieta de 56,50 euros/día, desglosada de la siguiente manera:

- Por Comida: 17,76 euros
- Por Cena: 16,15 euros
- Por Cama y Desayuno: 22,59 euros

Dieta Internacional: La dieta nacional se incrementará en 18,04 euros. A estos efectos no se considerará como viaje internacional el realizado a Portugal.

10.- 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.

11.- CRITERIOS DE APLICACIÓN

- Cuando la salida de un viaje sea anterior a las 13 horas 30 minutos, ó la llegada sea posterior a las 15 horas, se tendrá derecho a pasar el concepto de Comida.
- Cuando la salida de un viaje sea anterior a las 22 horas, ó 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 horas, se tendrá derecho a pasar el concepto de Cama y Desayuno.
- Cuando se realice la salida de un viaje antes de las 6 horas y el regreso se produzca antes de las 14 horas del mismo día, se tendrá derecho al abono de 10,76 euros.
- Cuando a un Chofer le avisen que la salida de un viaje la tiene programada para antes de las 14 horas y salga después de las 16 horas, se le pagará la comida en la cafetería de la Empresa.

CUADRO RESUMEN DE PERCEPCIONES

	FURGONES CAJAS	TRAILLERS	FURGON CON REMOLQUE
Parte Fija	1.060,10 €		
Plus descarga (1 punto)	26,94 €	36,11 €	47,83 €
Plus descarga (2 puntos)	39,74 €	54,17 €	71,74 €
Plus descarga (3 ó más puntos)	52,98 €	72,23 €	95,67 €
Tiempo descarga concedido	30 min.	1 hora	1 hora
(1 punto)	4,88 €	9,76 €	9,76 €
Tiempo descarga concedido	45 min.	1 h. 30 min.	1 h. 30 min.
(2 puntos)	7,32 €	14,64 €	14,64 €
Tiempo descarga concedido	60 min.	2 horas	2 horas
(3 ó más puntos)	9,76 €	19,52 €	19,52 €
Tiempo de espera	Periodos de 15 minutos		2,85
Kilometraje normal	0,04 €		
Kilometraje en festivos	De 0 a 400 Km.		0,1417 €
	De 401 en adelante		0,1972 €
Kilometraje en sábados (descarga sábado)	De 0 a 500 Km.		0,1193
	De 501 en adelante		0,1794
Kilometraje en sábados, descarga en viernes	De 400 a 700 Km.		0,0647
	De 701 en adelante		0,0884
Retorno merc. Ajena carga hasta 50%	11,93 €	23,95 €	11,70 €
Retorno merc. Ajena carga más 50%	28,77 €	38,29 €	28,20 €
Dieta pensión completa	56,50 €		
Dieta alojamiento y desayuno	22,59 €		
Dieta sólo comida	17,76 €		
Dieta sólo cena	16,15 €		
Incremento por dieta internacional	18,04 €		
Dieta de "viaje en medio día"	10,76 €		

ANEXO IV**Parte Específica del Área de Atención a Clientes**

Forman parte del "Área de Atención a Clientes", aquellos colectivos de Pikolin 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 este 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 este área se informará al Comité de Empresa.

Horarios/Turnos (CSC y SAU)

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

Los horarios/turnos actuales son los siguientes:

CSC y SAU

Turno Mañana: 6:50 h a 15 h
Turno C7: 9:50 h a 14:05 h y 15:30 a 19:05
Turno Tarde 2: 8:50 h a 13:30 h y 15:55 a 19:05

Los trabajadores que realicen el Turno Mañana (6:50 h a 15 h), podrán realizar voluntariamente la entrada desde las 5:55 h hasta las 6:50 h, realizando la salida consecuentemente entre las 14:05 h y las 15:00 h.

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 a 14 horas.

Horarios Rutas

Horario oficinas: 8:50 h a 14:00 h y 15:00 h a 17:40 h

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 y SAU

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 Pikolin 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 1 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 1 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 entre el 15 de junio y el 30 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.

Salarios

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

- Gestor/a telefónico/a: Se equipara económicamente a la categoría de Auxiliar Administrativo.
- Gestor/a Experto/a: Se equipara económicamente a la categoría de Oficial 2º Administrativo.
- Supervisor/a: Se equipara económicamente a la categoría de Oficial 1º Administrativo.

Se realizara 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 los miembros 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, aquellos trabajadores que tengan que trabajar con jornada partida, y que no dispongan de, al menos, 2 horas para ir a comer a su casa, se les compensará con un vale comida por un importe de 13 €.

Formación

La formación inicial se compensará al 100% o se realizara 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 2.550 €, para toda la vigencia del Convenio.

- El abono del incentivo se realizará trimestralmente, aun cuando su devengo se podrá realizar en otros periodos 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)
- % Tramitación en plazo de pedidos y posventas recibidos por escrito.
- Nº de errores cometidos en tramitación de pedidos (equipo atn. Ctes.)
- Ingresos postventa (equipo de postventa usuarios)

- Los indicadores podrán aumentar, disminuir o cambiar en función de la evolución del servicio y de los objetivos que para cada periodo 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 1ª 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 habrá 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 y SAU es de 6 meses. Por otra parte, como ya se ha señalado en este documento, la retribución variable se liquida por trimestres naturales. Como consecuencia de ambas premisas, la retribución variable se empezará a devengar una vez transcurrido el periodo de formación y se liquidará por trimestres completos de trabajo del gestor/a.

ANEXO V

CONTROL DE TRABAJO E INDEBILIDAD
AUT. LABORAL DEL 6.º

BASE TOTAL DE COTIZACIÓN

Seguridad Social Cuota Personal:

DEVENGADOS		DESCUENTOS	
CONCEPTOS	IMPORTE	CONCEPTOS	IMPORTE
A = TOTAL BRUTO =>		C = TOTAL DESCUENTOS =>	
B = TOTAL REMEN. FLEXIBLE =>		LIQUIDO (A - B - C) =>	

SEGURO DE ENFERMEDAD: Nº 1. MONEDA: Nº 2. IMPORTE: Nº 3. R. RESERVA

PIKOLIN S.L.

ANEXO VI

PERMISOS RETRIBUIDOS	DÍAS DE PERMISO	DOCUMENTACIÓN NECESARIA	OBSERVACIONES
Matrimonio (trabajador/a)	15 días naturales	Libro de familia	
Nacimiento o adopción de hijo	2 días laborables	Libro de familia	
Fallecimiento (Cónyuge, padre, madre, suegros, hijos, hijos políticos y hermanos)	3 días naturales (uno de ellos será laborable)	Certificado de defunción /Esquila	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 Km se dispondrá de 4 días naturales
Fallecimiento (abuelos, abuelos del cónyuge nietos y cuñados –no incluye cónyuge de los cuñados-	2 días naturales (uno de ellos será laborable)	Certificado de defunción /Esquila	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 Km se dispondrá de 4 días naturales
Accidente, enfermedad grave u hospitalización (Cónyuge, padre, madre, suegros, hijos, hijos políticos y hermanos)	3 días naturales (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.	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 Km se dispondrá de 4 días naturales
Accidente, enfermedad grave u hospitalización. (abuelos, abuelos del cónyuge nietos y cuñados –no incluye cónyuge de los cuñados-	2 días naturales (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.	Si es necesario realizar un desplazamiento superior a 150 Km se dispondrá de 4 días naturales
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cónyuge, padre, madre, suegros, hijos, hijos políticos y hermanos, abuelos, abuelos del cónyuge nietos y cuñados – no incluye cónyuge de los cuñados-	2 días naturales	Certificado médico que indique la realización de una intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario.	
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.

PERMISOS RETRIBUIDOS	DÍAS DE PERMISO	DOCUMENTACIÓN NECESARIA	OBSERVACIONES
Acurrir al Servicio de Urgencias	Si el trabajador 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 médico de cabecera	Límite de 16 horas/año	Justificante médico	Este crédito podrá utilizarse para acompañar a un hijo menor de 16 años, familiar primer grado dependiente, o mayor de 12 con discapacidad.
Consulta médico especialista o IASS	Tiempo necesario	Justificante médico	
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 disfrutará de manera consecutiva al permiso de maternidad.		Será decisión del trabajador 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 periodo de 30 días, el número de días laborables que se disfruten de manera alterna serán los mismos que se devengaron cuando sucedió el hecho causante (siempre que persista este).
- * Al trabajador 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.

ANEXO VII

Plan de igualdad en Pikolin S.L.

1. Introducción.

Pikolín, S.L. (en adelante Pikolín), tiene como principio el respeto y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La dirección y los trabajadores de la empresa Pikolín son conscientes de que la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral es un pilar fundamental y principio básico del desarrollo común y con esta finalidad se deben adoptar conjuntamente las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En este marco, amparado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y alineado con el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4, apartado 2 c), que determina que los trabajadores tienen derecho: "(...) a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo (...)", para consolidar este compromiso se ha elaborado el presente Plan de Igualdad. Su objetivo es dotar de los instrumentos básicos necesarios a la dirección y al comité de empresa para identificar y corregir las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el centro de trabajo. Para ello se ha constituido una Comisión de Igualdad que ha analizado las distintas variables que permiten revisar nuestra situación, de cara a detectar y corregir situaciones contrarias al principio de igualdad que creemos debe regir la organización.

2. Resumen del diagnóstico de situación.

Pikolín parte de una situación histórica compartida por muchas empresas del sector del metal, en la que las mujeres han tenido poca presencia. De esto resulta una plantilla con un gran porcentaje masculino, un 87% del total. Este desequilibrio se produce fundamentalmente en el área de mano de obra directa, predominantemente masculina, debido históricamente a la tardía incorporación de la mujer al sector del metal. Una plantilla estable, con muy poca rotación, y en la que el 75% está por debajo de los 45 años, dificulta el ritmo a la hora de lograr ese equilibrio. Si hay que destacar que en los últimos cinco años, la contratación ha estado realmente equilibrada, y es la tendencia que debe continuar.

Además de analizar la presencia de hombres y mujeres, se han analizado otros datos, como la selección, promoción profesional, comunicación, tipos de contratación etc. En cuanto al nivel formativo de la plantilla, sí se aprecia (de manera muy significativa) un mayor nivel en las mujeres, hablando siempre en términos porcentuales. Como principal causa volvemos a situarnos en la plantilla de mano de obra directa, que requiere una cualificación de inicio más básica, y que está formada en casi un 95% por hombres, mientras que las mujeres se concentran en áreas que requieren una mayor formación.

A nivel retributivo, es importante comprobar que dentro de una misma categoría no existe diferenciación, quitando algún caso aislado que se debe,

sobre todo, a que son personas que por diversas circunstancias han cambiado de puesto manteniendo su salario anterior. La retribución salarial se basa en el convenio de empresa, el cual establece la retribución de partida correspondiente a cada nivel.

En cuanto a la promoción profesional, tampoco se han detectado discriminaciones. Nuevamente hay que echar la vista atrás, y ver la evolución de los últimos cinco años, para poder ver la incorporación de la mujer a los órganos de dirección de la empresa. Estamos aún lejos de alcanzar la paridad, pero sí es cierto que la evolución es la correcta.

Un tema llamativo es el hecho de que son principalmente las mujeres las que hacen uso de las medidas de conciliación establecidas. Nos queda una importante tarea de información y de fomento de la corresponsabilidad familiar.

3. Finalidad del Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, el Plan de Igualdad tiene como objetivo promover las medidas necesarias para alcanzar dentro de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como para eliminar la discriminación por razones de sexo.

De acuerdo con el diagnóstico se han establecido objetivos y acciones en las siguientes áreas de trabajo:

- a) Selección y contratación.
- b) Comunicación interna.
- c) Conciliación de la vida personal y familiar.
- d) Promoción y clasificación profesional.
- e) Acoso sexual/por razón de sexo.
- f) Retribución.
- g) Formación.
- h) Prevención y riesgos laborales.

4. Acciones por áreas de trabajo.

a) Elección y contratación:

Objetivo: Garantizar procesos de selección transparentes, basados únicamente en criterios y requisitos objetivos del puesto: aptitudes y requerimientos físicos y mentales, actitudes, formación, experiencia, etc., sin que suponga discriminación de ningún tipo.

Análisis: Una vez analizados los procesos de selección, no se han detectado posibles discriminaciones en la metodología de selección ni en los procesos realizados recientemente.

Acciones:

- Las pruebas a realizar en un proceso de selección seguirán siendo las mismas para hombres y para mujeres, siendo establecidas en función del puesto a cubrir y no en función de los candidatos. No se incluirán requisitos que puedan suponer una discriminación implícita, salvo que sean estrictamente necesarios para el buen desempeño del puesto.

- Publicación de ofertas: se vigilará especialmente el lenguaje utilizado en las ofertas que se publiquen, evitando todas aquellas expresiones que puedan presuponer algún tipo de discriminación en el acceso al puesto. Se utilizarán también medios de publicación que garanticen un acceso equilibrado por sexos a dicha oferta.

- Hojas de candidaturas: se modificarán las fichas para eliminar cualquier referencia al estado civil o a informaciones de carácter privado que nada tengan que ver con la candidatura.

- Garantizar que no haya discriminación en el tipo de contrato realizado (eventual, indefinido, etc.), que vendrá definido únicamente por los requisitos del puesto, no en función de la persona seleccionada.

- Contratación externa: en caso de realizar el proceso de selección a través de una empresa externa, se vigilará que la empresa subcontratada respete los principios de igualdad que se recogen en el presente documento.

- A igualdad de condiciones de los candidatos, se dará preferencia a la promoción interna para cubrir estos puestos

- A igualdad de condiciones entre varios candidatos, se optará por dar prioridad a la candidatura del sexo menos representado, en orden a favorecer la paridad dentro de cada departamento.

b) Comunicación interna.

Objetivo general: Garantizar que nuestros canales de comunicación interna sean eficaces para la difusión de políticas de igualdad.

Análisis: No se han detectado irregularidades en el acceso a la información, ni en el lenguaje utilizado que pueda inducir a algún tipo de discriminación. Los canales actuales son los tabloneros de anuncios, la intranet (Portal del Empleo), y distintas publicaciones internas.

Acciones:

- Se establecerán medios de comunicación interna eficaces (tabloneros, intranet, etc.), que garanticen el acceso a la información a toda la plantilla, particularmente a las medidas de conciliación puestas a disposición de los trabajadores.

- Dichos medios se utilizarán como vía de difusión de la cultura de igualdad.
- Se dedicará en la revista interna que se publica periódicamente un espacio para tratar temas relativos a igualdad, violencia de género, o cualquier otro tema que pueda ser relevante en este ámbito.

c) Conciliación de la vida personal y familiar.

Objetivo general: Garantizar la información y el acceso de todo el personal a las medidas de conciliación existentes, así como estudiar la necesidad

de implantación de otras, para que en ningún momento la conciliación de la vida personal y familiar pueda ser un obstáculo para el desarrollo profesional de la persona.

Análisis: El único dato relevante es que los permisos, licencias y excedencias relacionados con hijos son mayoritariamente utilizadas por mujeres. No se observan otras problemáticas.

Acciones:

Generales:

- Mantener a la plantilla informada acerca de las medidas y de las de las novedades legislativas sobre conciliación

- Garantizar que las reducciones de jornada no sean obstáculo para la promoción profesional

- Establecer criterios para el disfrute de reducción de jornada, que permitan su uso sin discriminación del resto de personal de los departamentos.

Medidas concretas:

- Estudiar la necesidad de actualizar licencias, excedencias y permisos no retribuidos.

- Racionalización de horarios: las reuniones se realizarán siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

- Empleo del teletrabajo para un porcentaje de la jornada, por acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando por las circunstancias del trabajo a desarrollar, este sea viable.

- En el caso de trabajadores y trabajadoras de Pikolín que sean parejas legalmente establecidas, (matrimonios o parejas de hecho) la empresa facilitará horarios, turnos y vacaciones para que estas puedan coincidir en lo anteriormente mencionado.

d) Promoción y clasificación profesional.

Objetivo general: Garantizar que los nuevos sistemas de clasificación profesional que se implanten como adaptación a la nueva normativa vigente sean respetuosos con los principios de igualdad y no discriminación.

Análisis: No se han detectado desigualdades en el sistema de clasificación profesional propiamente dicho, aunque sí existe mayor concentración de mujeres en determinadas áreas de la empresa, como Administración o CSC. El porcentaje femenino en la plantilla de MOD es por el contrario muy escaso. Sí se va observando un aumento de la plantilla femenina en áreas tradicionalmente masculinas como puede ser la Ingeniería.

En cuanto a la incorporación de la mujer a los órganos de dirección de la empresa, en 2006 había únicamente una mujer en los órganos directivos de la Empresa. Esta situación ha ido cambiando paulatinamente, adaptándose al ritmo de las nuevas bajas e incorporaciones. A fecha de hoy son ya 13 las mujeres que han pasado a formar parte de los órganos de Dirección de la empresa, 3 de ellas como directoras de áreas estratégicas. Si bien es cierto que dichos órganos de Dirección están ocupados mayoritariamente por personal masculino, y que por tanto no se puede hablar aún de paridad, sí se puede observar claramente la tendencia a lograr una composición más equilibrada.

Acciones:

- En la nueva organización del sistema de clasificación profesional que se desarrollará a lo largo de los meses siguientes, en cumplimiento de la normativa vigente, vigilar y eliminar cualquier indicio que pueda llevar a pensar que una determinada categoría pueda estar enfocada únicamente a personas de un determinado sexo.

- Eliminar las barreras que puedan surgir y que puedan frenar el desarrollo de una persona por razones de sexo.

- Se promoverá desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad que el acceso al trabajo reúna las condiciones que contribuyan a lograr una presencia equilibrada en todas las categorías y niveles profesionales, especialmente en aquellos en que haya infrarrepresentación de uno de los dos sexos, para ir corrigiendo así las concentraciones existentes en determinadas áreas de la empresa.

Se analizarán las cuotas de representación por sexos en cada categoría, buscando medios para corregir posibles concentraciones de uno y otro sexo.

e) Acoso sexual/por razón de sexo.

Objetivo general: Prevenir y erradicar cualquier conducta que pueda suponer acoso de cualquier tipo, y especialmente los generados por razón de sexo o con motivo sexual.

Análisis: No se han detectado casos de este tipo. El acoso sexual está tipificado expresamente como falta grave y muy grave (en función de la gravedad) en el título disciplinario de nuestro convenio de empresa, que establece que será falta grave “cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas”.

Asimismo, como falta muy grave “cualquier atentado contra la dignidad de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o de cualquier otra forma y se produzca aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral”.

Acciones:

- Realizar campaña de sensibilización al personal en colaboración con los representantes de los trabajadores.

- En colaboración con los representantes de los trabajadores, se realizará un protocolo de actuación específico relativo a la detección de situaciones de acoso, que incluirá tanto medidas de prevención como información sobre el procedimiento a seguir para su denuncia, y las medidas a adoptar cuando se detecte algún caso: sanciones a imponer (podrán ser las ya existentes en el código disciplinario de la empresa), posibles traslados, etc.

- Implicar a los responsables de equipos en la detección de posibles problemas, por pequeños que sean.

- Formar e informar a todos los trabajadores explicando qué se entiende por comportamientos inapropiados, precisándose que direcciones, mandos y trabajadores tienen la obligación real de velar y denunciar cualquier conducta observada por ellos y que pueda implicar acoso.

- Protección especial de la intimidad. Las investigaciones se realizarán con total respeto y discreción por todas las partes.

f) Retribución.

Objetivo general: En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, igualdad de remuneración por razón de sexo, que establece que: “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”, se analizará el sistema retributivo establecido en la Empresa para detectar las posibles discriminaciones salariales y sus consecuencias. La empresa deba garantizar que el sistema retributivo se adecua a los principios de igualdad en función de la valoración del puesto de trabajo.

Análisis: Hay que reseñar que dentro del convenio de empresa se establece la retribución para cada una de las categorías y se puede comprobar que dentro de la misma categoría no existe diferenciación por razones de género. La valoración de los puestos de trabajo se realiza en base a las características y perfil profesional requerido para el mismo.

Acciones:

- Garantizar que los criterios que definen la política salarial de los diferentes puestos se establecen en base a la valoración analítica del puesto de trabajo.

- Realizar anualmente un análisis por parte de Departamento de Recursos Humanos de todos aquellos casos cuya retribución no se ajuste al grupo o banda salarial en el que esté ubicado el puesto.

- Establecer un protocolo para que la Comisión de Igualdad pueda ser conocedora de posibles discriminaciones salariales por razón de género y esta pueda entrar a valorar la misma.

g) Formación.

Objetivo general: El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la Promoción y Formación Profesional en el trabajo, establece en su punto 2 que: “En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo”. En cumplimiento de tal disposición, se analizará el actual proceso de formación, en lo tocante a la comunicación de las acciones formativas abiertas, libres y voluntarias y la selección de los participantes en dichas acciones, para detectar y corregir si las hubiera discriminaciones de acceso al Plan Formativo por cuestiones de sexo. La empresa declara su compromiso con la imparcialidad y equidad en las oportunidades de formación al alcance de la plantilla.

Análisis: Se constata que en la comunicación de la oferta y la selección de participantes a acciones formativas abiertas y voluntarias para la plantilla no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de sexo. La solicitud de participación en estas acciones formativas ha sido libre y espontánea.

Acciones:

- Realizar un control periódico de las acciones formativas que se ofrecen de manera abierta y libre a la plantilla, para garantizar la ausencia de sesgo en la selección o cualquier otra deficiencia en el proceso de comunicación.

- Revisar trimestralmente en la Comisión de Igualdad el procedimiento de comunicación de dichas acciones formativas, para garantizar el cumplimiento de tales disposiciones.

h) Prevención de Riesgos Laborales.

La gestión preventiva de Pikolín se basa en la aplicación de protocolos de actuación generalizada (PAG) que se desarrollan operativamente mediante diferentes procedimientos preventivos extensivos a toda la organización. El PAG referente a actuaciones ante cambios previsibles desarrolla un procedimiento sobre la prevención de riesgos en el Plan de Igualdad en el que básicamente incluye la perspectiva de género en su objetivo, alcance y desarrollo.

Objetivo general: Garantizar el desempeño del trabajo en condiciones de seguridad para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Detección precoz de los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador/a, la identificación del trabajador/a especialmente sensible a determinados riesgos u objeto de protección específica según la normativa de PRL.

Acciones:

- Comprobar que la realización de las evaluaciones de riesgos aplicable a los puestos de trabajo se aplica el check-list que contempla la perspectiva de género.

- Comprobar los riesgos por puestos de trabajo teniendo en cuenta las características biológicas y psicosociales que hagan a las mujeres especialmente sensibles a determinados riesgos.

- Mujer embarazada o lactante.

- El principio general será la búsqueda de un puesto de trabajo compatible con la situación de la trabajadora, creando las condiciones para que no exista riesgo para la madre o el feto.

- Observar el protocolo sobre la mujer embarazada o lactante.

- Aplicación del protocolo de vigilancia de la salud establecido.

- Cambio de puesto de trabajo.

- Baja laboral y prestación por riesgo.

5. Comisión de igualdad.

Se constituirá “La Comisión de Igualdad” integrada de forma paritaria entre comité de empresa y dirección, la cual se reunirá al menos una vez al semestre para realizar un seguimiento del plan de igualdad en sus diferentes aspectos.

Esta comisión también se reunirá cuantas veces sean necesarias a petición de cualquiera de las partes para tratar temas concretos que puedan haber sido denunciados u observados.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 7.636

Esta Alcaldía-Presidencia, en virtud de resolución núm. 710/2016, dictada en fecha 5 de agosto, ha resuelto aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que han de regir la licitación del contrato de “Construcción de nuevo pabellón polideportivo (primera fase)” de Alagón (expediente OBR. 02/2016), mediante procedimiento abierto y tramitación urgente, así como efectuar convocatoria de licitación con arreglo a las siguientes prescripciones:

1. *Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Alagón.

a) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría municipal.

b) Obtención de documentación e información:

— Dependencia: Secretaría municipal.

— Domicilio: Plaza de España, 1, 50630 Alagón (Zaragoza).

— Teléfono: 976 610 300; fax: 976 610 565; e-mail: secretaria@alagon.org.

— Dirección de internet del perfil del contratante: <http://perfilcontratante.dpz.es>.

— Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el mismo día de finalización de presentación de ofertas.

2. *Objeto del contrato:*

a) Descripción: Ejecución de las obras consistentes en “Construcción de nuevo pabellón polideportivo (primera fase)” de Alagón, según documentación obrante en el expediente.

b) Lugar de ejecución: Carretera de Tauste, sin número, de Alagón. Complejo Deportivo Municipal.

c) Plazo de ejecución: Sesenta días naturales. (Máximo).

d) CPV: 45212225-9.

3. *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación (ver pliegos).

CRITERIOS DE VALORACIÓN CUANTIFICABLES DE FORMA AUTOMÁTICA (sobre B):

- Oferta económica: Hasta 70 puntos. Con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Puntuación} = \frac{\% \text{ de baja de la oferta } i \times 70}{\% \text{ de la baja de la oferta más económica}}$$

- Reducción plazo máximo de ejecución (sesenta días naturales). Hasta 15 puntos, de acuerdo al siguiente baremo:

— De cinco a diez días naturales de reducción respecto del plazo máximo: 5 puntos.

— De once a quince días naturales de reducción respecto del plazo máximo: 10 puntos.

— De dieciséis a veinte días naturales de reducción respecto del plazo máximo: 15 puntos.

- Ampliación período de garantía. Hasta 15 puntos, atribuyendo 5 puntos por cada año adicional de garantía respecto del mínimo exigible de dos años.

4. *Presupuesto base de licitación:* Dosecientos noventa y nueve mil ochocientos noventa y dos euros con setenta y un céntimos (299.892,71 euros), más otros sesenta y dos mil novecientos setenta y siete euros con cuarenta y siete céntimos (62.977,47 euros), aparte, en concepto de IVA.

5. *Valor estimado del contrato:* Dosecientos noventa y nueve mil ochocientos noventa y dos euros con setenta y un céntimos (299.892,71 euros).

6. *Garantías: Provisional, 3% del presupuesto base (8.996,78 euros). Definitiva, 5% del precio de adjudicación.*