

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

4928 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Zukán, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0041/2017; denominado Zukán,S.L; código de convenio n.º 30103732012017; ámbito Empresa; suscrito con fecha 06/04/2017, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 16 de junio de 2017.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, Por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA Zukán, S.L.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Zukán, S.L. (en lo sucesivo, Zukán) y, por la parte social, por los representantes unitarios de los trabajadores democráticamente elegidos, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Zukán y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Zukán, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término “trabajador” se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Zukán, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Zukán.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a los centros de trabajo de Zukán en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 6. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente, en las siguientes materias según los términos del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- Cuantía del salario base y complementos.

- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores (elegidos por la parte social de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo) y otros dos representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrán derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Si transcurrido el plazo citado sin haberse producido resolución o dictamen, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR II).

Artículo 11. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas,

a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, conforme al ASECMUR II.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Zukán se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propios de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Zukán o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Zukán.

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 15. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades organizativas de la Empresa. A tal efecto, la Empresa también podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, siendo coincidente esta regulación con la establecida en el vigente Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región de Murcia.

B) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución de cualquier proyecto específico con autonomía propia.

C) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

Artículo 17. Preaviso.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a la Empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 18. Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Zukán.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Zukán y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Movilidad funcional.

Los trabajadores de la Empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 20. Grupos Profesionales.

Grupo Profesional 0: Grupo de Inicio

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de inicio", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio.

La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir. En todo caso, los tiempos máximos para la integración en el Grupo Profesional de destino no podrán exceder de 12 meses.

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

Grupo Profesional 1:

Definición: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Puestos de trabajo: En el Grupo 1 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 1
OPERARIO/A FONDANT
MOZO DE ALMACÉN

Grupo Profesional 2:

Definición: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación mínima: La formación es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Puestos de trabajo: En el Grupo 2 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes

GRUPO PROFESIONAL 2
OPERARIO PRODUCCIÓN LIQUIDA
MAQUINISTA FONDANT
CARRETIILLEROS
LIMPIADOR/A

Grupo Profesional 3:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación mínima: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 3 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 3
ADMINISTRATIVOS/AS
AUX. ADMINISTRATIVOS/AS

Grupo Profesional 4:

Definición: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Puestos de trabajo: En el Grupo 4 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 4
CONDUCTOR MECÁNICO

Grupo Profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Puestos de trabajo: En el Grupo 5 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 5
JEFE DE TURNO
ENCARGADO/A
TÉCNICOS DEPARTAMENTO
AUXILIAR TÉCNICO

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Es recomendable disponer de conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 6 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 6
JEFES DE DEPARTAMENTO

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Formación: Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Puestos de trabajo: En el Grupo 7 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 7
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN FABRICACIÓN
DIRECCIÓN FINANCIERA
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE
DIRECCIÓN MARKETING
DIRECCIÓN COMERCIAL
DIRECCIÓN MANTENIMIENTO Y PROYECTOS
DIRECCIÓN DE COMPRAS
DIRECCIÓN INTERNACIONAL
DIRECCIÓN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES
DIRECCIÓN EXPORTACIÓN
GERENTE DE PLANTA

Grupo Profesional 8:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito

o unidad de trabajo encomendado. Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Estos puestos de trabajo conllevan adicionalmente un alto grado de confianza por parte de la empresa.

Formación: Es recomendable disponer de titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Puestos de trabajo: En el Grupo 8 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 8
DIRECTOR/A GERENTE
DIRECCIÓN EJECUTIVA
CONTROLLER

Grupo Profesional 9:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional

Puestos de trabajo:

En el Grupo 9 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Zukán, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 9
MECÁNICO 1.ª
MECÁNICO 2.ª
ELECTRICISTA 1.ª
ELECTRICISTA 2.ª

Cualquier puesto de trabajo de nueva creación o que no se encuentre detallado en la clasificación anterior será incluido en el grupo que corresponda en función de los factores anteriormente citados.

Cualquier puesto de trabajo de nueva creación o que no se encuentre detallado en la clasificación anterior será incluido en el grupo que corresponda en función de los factores anteriormente citados.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21. Jornada.

21.1 Duración.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y de 1.805 horas en cómputo anual, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria no puede exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo las especialidades que se puedan prever de acuerdo con la representación de los trabajadores o para el caso de distribución irregular de la jornada según el apartado tercero del presente artículo. Todo ello, respetando los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas establecidos legalmente.

Dadas las características especiales del grupo profesional 4 (conductor mecánico) su jornada de trabajo ordinaria no puede exceder de 10 horas diarias, sin perjuicio que por acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores se pueda fijar un límite superior o inferior.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todos los trabajadores deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo, hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo.

21.2 Distribución.

La jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece la siguiente particularidad para los empleados con jornada partida; en concreto:

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral general en el que conste la jornada anual y los días festivos, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Dadas las características del servicio en el área de oficinas, de lunes a jueves, los trabajadores pertenecientes a oficinas podrán flexibilizar la jornada en 30 minutos (en el horario comprendido entre las 8.30 horas a 14.00 horas y las 15.30 horas a 18.45 horas).

Asimismo, en el área de oficinas, durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se podrán establecer una jornada continua de trabajo, de conformidad con las necesidades organizativas empresariales en cada momento.

21.3 Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada ordinaria fijada en los apartados anteriores, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Zukán hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 20% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación.

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Zukán dispondrá de una bolsa de horas máxima (20% de la jornada ordinaria anual) de los trabajadores, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que los trabajadores presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada (respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas

de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

Igualmente, cuando exista una bajada de producción y no sea necesario que los trabajadores presten servicios durante toda la jornada laboral, también se les podrá comunicar con 5 días de antelación un cambio para reducir la jornada.

Cualquier cambio (exceso o reducción) de horas tendrá como límite el 25% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 18 meses desde que se produzca.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio, salvo que se aplique el sistema de distribución irregular de jornada fijado en el artículo anterior.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será el previsto en las tablas salariales contenidas en el Anexo I para la hora de trabajo ordinaria.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

Artículo 23. Vacaciones.

Dadas las características de la producción en Zukán, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborales en el área de oficinas y almacén y de 30 días naturales en el área de fábrica.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores; y de conformidad con lo establecido en la normativa interna empresarial a los efectos de la planificación anual de las vacaciones de la plantilla según las necesidades organizativas.

Artículo 24. Licencias y permisos generales.

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, o unión como pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 3 días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante 6 días en caso de nacimiento de hijo.

d) 2 días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de 4 días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

e) 1 día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 kilómetros de la de origen.

g) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica. El trabajador tendrá derecho al disfrute de 6 horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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 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.

k) Durante un día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

l) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Todas las situaciones que den lugar a alguno de los permisos o licencias anteriores se deberán justificar documentalmente y deberán corresponderse con el momento del hecho causante que dé lugar a la licencia o permiso.

Artículo 25. Licencia sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a diez días, ni superior a treinta días y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición. La empresa podrá excluir los períodos de máxima actividad para la concesión de este permiso. Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida. La empresa extenderá la baja del trabajador afectado a la Seguridad Social.

Artículo 26. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones:

- Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).
- Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).
- Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras permanezca hospitalizado. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 27. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar directo con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (es decir, un 12,5% de la jornada) y un máximo de la mitad (es decir, un 50%) de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 28. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en supuestos especiales

Los trabajadores y trabajadoras con jornada partida en situación de reducción de jornada por guarda legal conforme al artículo anterior, podrán solicitar que

su concreción horaria se fije fuera de su jornada ordinaria mediante un horario continuo mientras dure la situación de reducción de jornada por guarda legal, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria, por guarda legal o forzosa.

2. Excedencia voluntaria: 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por guarda legal: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

4. Excedencia forzosa: Este tipo de excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 30. Conceptos retributivos del personal.

Las retribuciones salariales fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario Base: Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.

- Gratificaciones extraordinarias: Conforme faculta el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que las gratificaciones extraordinarias que corresponden a los trabajadores estarán prorrateadas en las doce mensualidades. Se abonarán conforme a la cuantía fijada en el Anexo 1.

- Plus de puesto de trabajo: Complemento salarial cuya cuantía se establece en el Anexo 1. Este complemento va ligado al puesto de trabajo de cada trabajador, por lo que se verá modificado cuando el trabajador deje de prestar servicios en el puesto de trabajo correspondiente.

- Plus de nocturnidad: Atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo en determinados grupos profesionales, se establece una retribución fija a devengar por todos los trabajadores incluidos en dicho grupo profesional, como retribución por su disponibilidad para prestar servicios en horario nocturno.

- Plus de disponibilidad: Se establece para aquellos casos en los que sea necesario tener disponible a un trabajador cuya disponibilidad sea total para poder trabajar en fines de semana, festivos, y flexibilidad horaria en función de las necesidades de la actividad de la empresa.

En todo caso siempre que se requiera el servicio del trabajador que perciba plus de disponibilidad, este será llamado para prestar servicios con el preaviso, descanso diario y semanal que establezca la normativa laboral vigente.

- Plus de guardias: Se devengará esta retribución por acudir a trabajar fuera de la jornada habitual de trabajo, como contraprestación por la disponibilidad del trabajador para prestar servicios en dicho momento. Solo se abonará a aquellos empleados a los que expresamente la Empresa les adjudique la "guardia" correspondiente.

- Gratificación navidad: La Empresa abonará a los trabajadores una gratificación extraordinaria de navidad en la nómina del mes de diciembre, que consistirá en un importe dinerario que de forma anual determinará la Empresa y que variará en función del puesto de trabajo ocupado por el trabajador. Este complemento salarial será discrecional por parte de la Empresa y no consolidable, por lo que podrán existir determinados ejercicios en los que no se proceda a su abono.

Las cuantías correspondientes a los anteriores conceptos serán las fijadas en el Anexo 1.

Artículo 31. Enfermedad, accidente y maternidad.

En caso de accidente laboral o de enfermedad laboral, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Artículo 32. Indemnización por jubilación

El trabajador que con diez años como mínimo de antigüedad en la Empresa se jubile a la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre salario base y pluses de convenio correspondientes, viniendo obligada la empresa a abonar dicha indemnización en el plazo máximo de 90 días.

Artículo 33. Premio especial de vinculación

Los trabajadores que cumplan 15 años de antigüedad en la empresa, recibirán un obsequio por parte de la Dirección de la Empresa, cuyas características y valoración serán determinadas por la empresa en cada momento y que en ningún caso será una cuantía económica. El obsequio será entregado en el mes de diciembre del año natural en el que el trabajador haya cumplido la antigüedad referida.

Artículo 34. Gastos de locomoción.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa serán por su cuenta, y en los supuestos en que para dichos desplazamientos fuera de los centros de trabajo de la empresa el trabajador utilice el vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

TÍTULO VII. MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Artículo 35. Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 36. Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Zukán manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

En este sentido, a continuación, se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado/a.

Artículo 37. Género masculino y femenino

En determinadas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 38. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en la Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

13. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

16. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del servicio.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

18. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

19. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

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

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16. El 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.

17. El 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 un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. 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.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 40. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 41. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42. Representación legal de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Disposición adicional primera: Regulación de las horas extraordinarias

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a debatir antes del final del presente año 2017 la regulación de las horas extraordinarias, para su adaptación a las características concretas de la Empresa. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.



Disposición adicional segunda: Turnicidad en el área de fábrica

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a debatir antes del final del presente año 2017 respecto de la regulación de los turnos de trabajo y la turnicidad en el área de fábrica, dadas las especiales características de esta área concreta de la Empresa. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales para el año 2017 serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa, en cuantía bruta.

	Salario Base	Gratificaciones Extraordinarias	Plus Nocturnidad	Plus Disponibilidad	Plus Puesto de trabajo	Total mensual	Salario Anual
Grupo 1							
Operario/a Fondant	750,00 €	150,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.200,00 €	14.400,00 €
Mozo Almacén	750,00 €	150,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.200,00 €	14.400,00 €
Grupo Inicio	666,67 €	133,33 €	100,00 €	100,00 €	0,00 €	1.000,00 €	12.000,00 €
Grupo 2							
Op. Prod. Líquida	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	150,00 €	1.300,00 €	15.600,00 €
Maquinista Fondant	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Carretilleros	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Limpiador/a	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Grupo Inicio	900,00 €	150,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.350,00 €	14.400,00 €
Grupo 3							
Administrativos/as	791,67 €	158,33 €	0,00 €	100,00 €	200,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Aux. Administrativos/as	750,00 €	150,00 €	0,00 €	100,00 €	200,00 €	1.200,00 €	14.400,00 €
Grupo Inicio	750,00 €	150,00 €	0,00 €	100,00 €	100,00 €	1.100,00 €	13.200,00 €
Grupo 4							
Conductor Mecánico	833,33 €	166,67 €	100,00 €	200,00 €	700,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Grupo 5							
Jefe de Turno	916,67 €	183,33 €	150,00 €	150,00 €	400,00 €	1.800,00 €	21.600,00 €
Encargado/a	916,67 €	183,33 €	0,00 €	100,00 €	300,00 €	1.500,00 €	18.000,00 €
Técnicos Dpto.	916,67 €	183,33 €	0,00 €	200,00 €	367,00 €	1.667,00 €	20.004,00 €
Auxiliar Técnico Dpto.	916,67 €	183,33 €	100,00 €	100,00 €	300,00 €	1.600,00 €	19.200,00 €
Comercial	916,67 €	183,33 €	200,00 €	250,00 €	450,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Grupo Inicio	933,33 €	166,67 €	100,00 €	100,00 €	200,00 €	1.500,00 €	16.800,00 €
Grupo 6							
Jefes de Departamento	1.000,00 €	200,00 €		200,00 €	550,00 €	1.950,00 €	23.400,00 €
Grupo 7							
Dirección Administración	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Fábrica	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Financiera	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección RRHH	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Calidad y Medio ambiente	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Marketing	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Comercial	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Mto y Proyectos	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Compras	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Internacional	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Dirección Logística y Expediciones	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	600,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €
Grupo 8							
Dirección Gerente	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	767,00 €	2.167,00 €	26.004,00 €
Dirección Ejecutiva	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	767,00 €	2.167,00 €	26.004,00 €
Controllor	1.000,00 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	767,00 €	2.167,00 €	26.004,00 €
Grupo 9							
Mecánico 1ª	833,33 €	166,67 €	100,00 €	100,00 €	300,00 €	1.500,00 €	18.000,00 €
Mecánico 2ª	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Electricista 1ª	833,33 €	166,67 €	100,00 €	100,00 €	300,00 €	1.500,00 €	18.000,00 €
Electricista 2ª	791,67 €	158,33 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.250,00 €	15.000,00 €
Grupo Inicio	750,00 €	150,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.200,00 €	14.400,00 €
Plus de Guardias							
	25 €		A razón de 4 horas	50 €	A razón de 8 horas		
Este plus solo se pagará cuando se realice trabajo de guardias justificadas y comunicadas.							