



CONVENIO COLECTIVO

EXPO ZARAGOZA EMPRESARIAL, S.A.

Acta de FIRMA DE CONVENIO de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo de Expoagua Zaragoza 2008, S.A.

Reunidos en los locales de la Empresa las personas reseñadas como integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Expoagua Zaragoza 2008, S.A.

De una parte en nombre y representación de la Empresa

- Eduardo Ruiz de Temiño Bravo
- D. Francisco Noguerales Labarta



De la otra parte representado al Comité de Empresa

- D. Tomas Iglesias
- Dña. Marta Romanos

Manifiestan

Que, tras haber debatido los distintos contenidos y propuestas sobre las materias incluidas en la negociación, se han alcanzado el acuerdo de aprobar el Convenio Colectivo que se adjunta y que se presentará ante la Autoridad Laboral en al forma prevista en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En este mismo acto, igualmente, se acuerda autorizar a D. Francisco Noguerales para que en nombre de la Comisión Negociadora realice las gestiones oportunas para el debido registro y publicación del Convenio

En prueba de conformidad de cuanto antecede, las partes comparecientes suscriben el presente documento en Zaragoza a 15 de septiembre de 2009

Four handwritten signatures in blue ink. The top row contains three signatures: the first is circled, the second is 'Noguerales', and the third is 'Romanos'. The bottom row contains one signature that reads 'Eduardo R.'.

PREÁMBULO

La Sociedad Expoagua Zaragoza 2008, S.A mediante acuerdo de su Consejo de Administración del pasado 9 de marzo de 2009, acordó el cambio de denominación social por el de "EXPO ZARAGOZA EMPRESARIAL, S.A.", y por ende, modificar su objeto social a " Las actuaciones de promoción inmobiliaria, urbanización, construcción y reforma, comercialización, gestión y explotación; adquisición y enajenación de toda clase de inmuebles (edificios, solares y fincas) necesarios para la promoción del Parque Empresarial Post Expo; la tenencia, administración, conservación explotación, desarrollo y cualquiera otra actividad de gestión de bienes y derechos, muebles e inmuebles, procedentes de la Exposición Internacional de Zaragoza; la Sociedad también tendrá por objeto la producción y venta de energía. Asimismo, tendrá por objeto la realización de cualesquiera otros actos complementarios de liquidación de la Exposición Internacional de Zaragoza, y los actos de administración, adquisición disposición o gravamen, que sean necesarios para la consecución del objeto principal antes referido"



En consecuencia, las partes firmantes acuerdan modificar el Convenio de Expoagua Zaragoza 2008, S.A, con el fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas en el objeto social de la Sociedad y consideran asimismo que las condiciones pactadas en este Convenio son más favorables y superan, en su conjunto y con carácter global, a cualesquiera otras normas pactadas que pudieran ser aplicables a las distintas actividades que integran el objeto social de la Sociedad.



Las partes firmantes de este Convenio asumen que la implicación de los trabajadores, el trabajo en equipo y la excelencia en la gestión son factores clave para la vida de la empresa y para conseguir sus objetivos. Propiciarlos mediante el mantenimiento de un buen clima laboral, es obligación de ambas partes, más allá de las diferencias puntuales que pudieran surgir y que deben ser superadas mediante el diálogo.



Las partes firmantes manifiestan su compromiso de que, sin merma de las funciones que a cada una competen, actuarán positivamente para la consecución de ese buen clima laboral y de confianza y cooperación mutuas como factores esenciales en la actividad de la empresa.



Normas generales y ámbitos

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se pacta entre la Sociedad Estatal Expo Zaragoza Empresarial 2008, S.A., en adelante la Empresa, y el Comité de Empresa

Artículo 2

Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a los empleados de la Sociedad Estatal Expo Zaragoza Empresarial 2008, S.A. con las excepciones de Directores, Jefes y Adjuntos

Artículo 3

Vigencia

1. El Convenio tendrá una vigencia desde el 15 de marzo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

2. De no existir denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses se entenderá prorrogado por un año desde la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 4

Condiciones más beneficiosas y garantía personal

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre la Empresa y sus trabajadores serán respetados en su integridad "ad personam". En consecuencia, se garantizan las situaciones personales que, con carácter general, excedan y superen económicamente al presente convenio, en cómputo global y anual.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo. A estos efectos, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días laborales siguientes

al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado.

Organización y contratación

Artículo 6

Organización del trabajo

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores,

Artículo 7

Modalidades de contratación

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.

Dada la singularidad de la Empresa, el contrato por obra o servicio determinado será la modalidad ordinaria. Estos contratos se extinguirán cuando concluya la obra o servicio objeto del contrato.

En el supuesto de grupos de contratos homogéneamente afectados, las rescisiones se efectuarán de forma total o progresiva según el caso en función de las necesidades apreciadas por la Empresa.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrán en cuenta en la elección del trabajador los siguientes factores y por este orden: necesidades de la empresa, conocimientos específicos y antigüedad. El cese se comunicará por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días, salvo que el día del cese este expresamente previsto en el contrato de trabajo.

Artículo 8

Período de prueba y plazo de preaviso

El período de prueba será de 3 meses en las categorías de Responsables y Técnicos y de 1 meses para el resto del personal.

Convenio Colectivo Expo Zaragoza Empresarial, S.A.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con quince días laborales

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de un día por cada día de retraso en el preaviso de todos los conceptos salariales del trabajador.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito ante Recursos Humanos quedando la empresa obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto los útiles, herramientas, uniformes, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de la Empresa, esta podrá retener la liquidación hasta la entrega de los citados elementos o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 9

Movilidad funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo profesional.

Si el nuevo puesto de trabajo tiene una retribución superior al ocupado hasta el momento por el trabajador, deberá ser retribuido conforme a esta nueva ocupación.

Si el nuevo puesto de trabajo asignado tiene una retribución inferior, se respetará la que estuviere percibiendo el trabajador hasta el momento del cambio, estando en el nuevo puesto de trabajo por el tiempo necesario.

Clasificación profesional

Artículo 10

Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales.

En caso de ser necesario se podrán crear nuevas categorías y/o grupos profesionales, adscribiendo a los mismos a los trabajadores que se contraten, en la medida en que los perfiles profesionales no se adecuen a los ya existentes. En este último caso se acordará con el Comité de Empresa.

Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, mando, complejidad, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO 1 PERSONAL TECNICO

Está integrado por las siguientes categorías profesionales:

- RESPONSABLE.- Se integran quienes realizan funciones de supervisión de secciones de los departamentos o las áreas. Actúan dentro de su ámbito con un alto grado de autonomía, y se encuentran sujetos a las directrices e instrucciones generales emanadas de sus superiores.
- TECNICO.- Integra al personal que con alto grado de cualificación y experiencia, normalmente con titulación superior o media, realiza tareas cualificadas y complejas. Actúan dentro de su ámbito con un grado medio de autonomía y se encuentran sujetos a las instrucciones emanadas de los responsables o Jefes.

Dependiendo de las responsabilidades, características y complejidad del puesto ocupado se subdividen este grupo en las siguientes Categorías: Técnico A, Técnico B (incluye a Secretarías de Dirección y Encargadas de Oficina y Recepción) y Técnico C (Incluye a Delineantes)

Grupo 2 PERSONAL SERVICIOS GENERALES

Está integrado por las siguientes categorías profesionales

- ADMINISTRATIVO.- Es aquel trabajador que, de acuerdo con las instrucciones que les son impartidas, realiza funciones que requieren conocimientos profesionales y habilidades técnicas específicos, actuando con un cierto grado de autonomía limitado. Por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, de información y atención al público y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es aquel trabajador que realiza tareas administrativas concretas con alto grado de dependencia de sus superiores.
- AYUDANTE.- Es aquel trabajador que realiza su trabajo con instrucciones concretas, tienen un grado de autonomía limitado, realiza tareas de ayuda, reparto, distribución, etc. colabora en cuantos trabajos les son encomendados por sus superiores.

Tiempo de trabajo

Artículo 11

Jornada de trabajo

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de estructura será de 1.754 horas anuales, en jornadas semanales de 39,5 horas de trabajo efectivo. En el mes de diciembre se aprobará el calendario laboral para el año siguiente, que se expondrá en los tabloneros de anuncios de la Empresa y en la Intranet.

2. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada respetando los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores
3. El descanso semanal del personal será de 2 días consecutivos.
4. La jornada comenzará a computarse desde que el trabajador se haya incorporado a su puesto de trabajo y terminará cuando, finalizada la misma, abandone su puesto de trabajo.

Artículo 12

Horario de trabajo

El horario general de oficinas, sin perjuicio de los que puedan establecerse en las diferentes áreas o departamentos por motivos operativos será el siguiente:

De lunes a jueves

Se aplicará un horario de permanencia de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores afectados por el horario general de oficinas, de forma que dentro del mismo estén en sus puestos de trabajo.

Horario de permanencia De 9 a 18´30 horas con un descanso para comer de 14h30 a 16,30 horas.

Viernes Horario de 9 a 14,30 horas

La diferencia hasta completar la jornada semanal de 39h30 será recuperada por de los trabajadores por acuerdo individual con el Jefe de Área o de Departamento correspondiente. De este acuerdo se trasladara una copia a Recursos humanos

Los trabajadores con responsabilidades familiares podrán flexibilizar la hora de entrada hasta las 9h30' previa autorización por escrito de su respectivo Jefe de Área, de la que se enviará copia a Recursos Humanos. El periodo de flexibilidad será recuperado dentro de la misma jornada de trabajo. El trabajador acordará con su jefe respectivo la forma de recuperación.

Las Áreas remitirán copia de toda la información sobre los horarios de sus trabajadores a Recursos Humanos.

Artículo 13

Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborales.

Mediante la INTRANET los empleados solicitarán, con una antelación de al menos 2 meses a su Jefe de Área, las vacaciones anuales y éstos, si las necesidades del Área lo permiten, les confirmarán la aceptación por el mismo procedimiento. En caso contrario, ambos acordarán el período de disfrute. Se intentará que éste concilie los deseos de los trabajadores y las necesidades de la empresa.

Convenio Colectivo Expo Zaragoza Empresarial, S.A.

Las vacaciones se deberán disfrutar dentro del año natural al que correspondan y, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 14

Licencias y permisos retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación en su momento, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

Motivo	Tiempo máximo	Justificante
Fallecimiento (padres, hijos, cónyuge)	7 días naturales	
Fallecimiento (abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos)	2 días naturales o 4 días si el fallecimiento se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Documento en que se acredite parentesco
Enfermedad Grave u operación que requiera internamiento hospitalario (padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, padres políticos y hermanos.)	2 días naturales o 4 días si la enfermedad o la operación se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Justificante facultativo
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	2 días naturales o 4 días si la intervención se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Justificante facultativo
Natalidad, permiso para el cónyuge	2 días naturales o 4 días si el nacimiento se produce a más de 300 Km. de Zaragoza	Libro Familia o certificado Juzgado
Matrimonio trabajador	15 días naturales	Documento acredite
Matrimonio de hijos o hermanos	1 día natural o 2 días si el enlace se celebra a más de 300 Km. de Zaragoza	Documento acredite
Traslado domicilio habitual	1 día laboral	Justificación empadronamiento.
Consultas especialistas prescritas por médico	máximo 4 horas/día	Justificante Asistencia
Tribunales ordinarios y de trabajo en calidad de testigo	El tiempo necesario	Justificante Asistencia
Operaciones con anestesia local de	Tiempo que dura	Justificante

cónyuges e hijos	operación o máximo 4 horas	facultativo
Exámenes cuando se cursen estudios oficialmente reconocidos	El tiempo indispensable de duración del examen	Certificado expedido por el centro en el que se cursan los estudios

El trabajador deberá solicitar el permiso con una antelación de siete días a la fecha de inicio de su disfrute cuando sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

Para que las parejas de hecho, puedan ejercer los derechos de los apartados de este artículo, deberán presentar la certificación de su inscripción en el registro oficial de parejas de hecho de acuerdo a la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia por lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por acumularlo en jornadas completas.

Retribuciones

Artículo 15

Como empresa pública, Expo Zaragoza Empresarial, S.A. está sometida a las pautas de la negociación colectiva emanadas de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por ello los incrementos salariales para los próximos años se ajustarán a lo previsto para las empresas públicas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. Para el año 2009 las tablas del convenio de 2008 se incrementan en un 2%.

Artículo 16

Salario base

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el anexo del presente Convenio.

Artículo 17

Plus de disponibilidad horaria

Dada la especial naturaleza de la actividad de la Empresa, se establece en los contratos de trabajo un plus de disponibilidad horaria con el fin de adecuar los horarios de los trabajadores a las necesidades propias de las áreas. Por consiguiente se podrán modificar los horarios previa comunicación al trabajador con la mayor antelación posible, respetando la regulación en materia de jornadas.

Artículo 18

Plus de Nocturnidad.

Únicamente se devengará el plus de nocturnidad en las jornadas de trabajo que superen las 11 de la noche. Producida esta situación se remunerará desde las 22 horas con un incremento del 20% sobre las horas trabajadas.

Artículo 19

Gratificaciones extraordinarias

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad de su salario por todos los conceptos de índole mensual (Salario Base, Plus de disponibilidad horaria, Plus de polivalencia y Complemento personal).

2. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente. Igualmente, y en caso de cambio de categoría profesional durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.

3. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre.

Artículo 20

Plus extrasalarial de transporte

Con el objeto de mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos hasta el centro de trabajo se establece un plus extrasalarial de transporte de 61,20€ mensuales para los horarios partidos y de 30,60€ para los horarios continuados y en 11 mensualidades. Con el fin de unificar el mes en el que no se cobre se acuerda que este sea agosto.

Artículo 21

Plus extrasalarial de ayuda por comida

Se establece para el personal de jornada partida un plus extrasalarial de ayuda por comida consistente en la cantidad de 56,10 € mensuales y en 11 mensualidades, con el fin de unificar el mes en el que no se cobre se acuerda que este sea agosto.

Artículo 22

Plus de polivalencia

Convenio Colectivo Expo Zaragoza Empresarial, S.A.

En atención a las múltiples y variadas funciones diarias exigidas en los puestos de trabajo de los Ordenanzas se establece un plus de polivalencia.

Artículo 23

Complemento de incapacidad temporal

Los trabajadores de la empresa que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente laboral tendrán derecho a que les sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario del mes anterior sin pluses de transporte ni de ayuda por comida, desde el primer día de estar en dicha situación y mientras dure la situación de Incapacidad temporal.

Artículo 24

Horas extraordinarias

Respecto del personal afectado por este Convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de 39,5 horas semanales de media en cómputo mensual y que no hayan sido compensadas en tiempo de trabajo en el mismo periodo mensual.

Las horas extraordinarias, serán compensadas, mediante descanso retribuido con un incremento de un 40 por 100 respecto de las horas ordinarias. De no ser posible la compensación en tiempo de trabajo se compensarán económicamente con el mismo incremento. Esta última alternativa deberá justificarse expresamente por la Empresa.

La realización de horas extraordinarias se comunicará al Comité de empresa mensualmente

Artículo 25

Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador y antes del último día del mes.

Artículo 26

Objetos en depósito

Las herramientas, llaves, ordenadores portátiles, etc., que se entreguen a los empleados con carácter de depósito, deberán ser devueltos por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o inservibles por maltrato.

Los objetos rotos accidentalmente serán repuestos por la empresa.

Artículo 27

Anticipos

Para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, la empresa facilitará en el plazo de 5 días desde su solicitud los anticipos que le sean requeridos de hasta un total de dos mensualidades, reintegrándose el anticipo en el plazo máximo de 12 mensualidades y desde la primera nómina que perciba desde su concesión. En el caso de cesar en la empresa el anticipo será devuelto en la liquidación correspondiente.

Para el resto de trabajadores se podrán solicitar anticipos de hasta el 100% de las cantidades devengadas hasta la fecha de solicitud, reintegrándose los mismos en la primera nómina que perciba desde su concesión.

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 28

Tipificación de faltas

1. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, y en su caso reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se podrá ampliar la lista de faltas y su clasificación de acuerdo con el comité de empresa.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

b) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

f) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo

e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

f) Falta de rendimiento habitual.

g) La inobservancia de las señales de tráfico dentro del recinto de la empresa. En el caso de producir algún accidente o deterioro a vehículos ajenos o propiedades de la empresa, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los hechos ocurridos.

3. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 20 minutos.

b) Falta de asistencia al trabajo durante 2 o más días en un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.

c) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la unidad familiar que pueden afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones de la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La negligencia o desidia puntual en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia en acto de trabajo, así como la negligencia en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, clientes, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

h) La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

i) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

j) El uso indebido del teléfono móvil en el puesto de trabajo.

4. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes o seis días en un periodo de tres meses.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

d) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

e) La simulación de enfermedad o accidente así como la manipulación hecha para prolongar la situación de baja de forma fraudulenta. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por los motivos citados, realice trabajos de cualquier índole o por cuenta ajena.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjera graves daños a las personas o a las instalaciones.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) La negativa a realizar una inspección del contenido de bolsos al salir de la Empresa, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.

j) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

l) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

m) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.

p) La falta de respeto grave o reiterado a los clientes.

q) Simular la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por el o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

Artículo 29

Sanciones

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

Artículo 30

Procedimiento sancionador

El Comité de Empresa será informado de las sanciones de faltas muy graves.

Política Social

Artículo 31

Formación profesional

Los trabajadores tendrán derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores se podrán adscribir a los cursos programados por la Empresa que con carácter general se impartirán fuera de horario de trabajo y dependiendo de las inscripciones se programaran uno o más cursos del mismo contenido.

Dada la peculiaridad especial de la Empresa y la variedad de peticiones de cursos de formación que no pueden ser programados colectivamente y con el fin de poder atenderlas se establece para cada año de duración del convenio un plan de 10 Becas de ayuda a la Formación (BAF) que consiste en subvencionar a los solicitantes con hasta el 80 % de la matrícula o curso con un máximo de 300€. La

concesión de las mismas se realizará tras el estudio de la solicitud por parte de la Dirección.

Artículo 32

Seguro de accidentes

La empresa concertará en favor de sus empleados un seguro de accidentes, que cubrirá las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta, en cuantía idéntica para todos los trabajadores de 200.000 euros de indemnización para el beneficiario

Artículo 33

Revisión Médica

La empresa facilitará a los trabajadores con carácter anual y de forma voluntaria una revisión médica en la Mutua de Accidentes.

Artículo 34

Recolocación

Ante la coyuntura de finalización de los contratos a partir del 31 de diciembre de 2009, la empresa se compromete a negociar con el comité las condiciones de una acción de recolocación.

Los trabajadores podrán adherirse voluntariamente a dicho plan de recolocación cuando cumplan los siguientes requisitos:

- No haber causado baja en la empresa a petición propia.
- Tener más de un año de antigüedad en la empresa en el momento de la desvinculación.

Los trabajadores que finalicen su contrato en la empresa antes de 31 de diciembre de 2009 podrán acogerse al plan de recolocación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del anterior Convenio Colectivo.

Artículo 35

Comisión paritaria

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por dos miembros de cada una de las representaciones social y económica, preferentemente elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión negociadora.

2. La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

3. La Comisión paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento.

4. Son funciones de la Comisión paritaria:

- a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral.
- c) La información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.
- d) Velar por el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de formación.
- e) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

Artículo 36

Prevención de riesgos laborales

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de la empresa son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención establecen.

Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

Artículo 37

Política de tolerancia cero al acoso y la discriminación

Expo Zaragoza Empresarial, S.A. se compromete a proporcionar a todos sus empleados un entorno de trabajo libre de discriminación o acoso de cualquier tipo y de cualquier procedencia

Artículo 38

Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante lo anteriormente expuesto, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 39

Uso sindical del correo electrónico.

El Comité de Empresa podrá remitir noticias de interés sindical a los trabajadores, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 40

Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que les afecten en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

TABLA SALARIAL 2009

GRUPO	categoría en nómina	incluye a	salario base MES	plus disponibilidad MES	plus polivalencia MES	TOTAL ANUAL incluidas pagas extras	Importe por una Paga extra
TECNICOS	Responsables	Responsables, Coordinadores	2.185,71 €	no	no	30.600,00 €	2.185,71 €
	Tecnico A	Técnicos	1.748,57 €	218,57 €	no	27.540,00 €	1.967,14 €
	Tecnico B	Secretarías de dirección, Encargadas oficina, Técnico Contable, Técnico RRHH	1.530,00 €	218,57 €	no	24.480,00 €	1.748,57 €
	Tecnico C	Delineantes, Técnico Junior	1.311,43 €	218,57 €	no	21.420,00 €	1.530,00 €
SERVICIOS GENERALES	Administrativos	Recepcionistas, Administrativos, Azafata informadora	1.165,71 €	218,57 €	no	19.380,00 €	1.384,29 €
	Ayudantes	Ordenanzas, Vigilante Seguridad Laboral y de Medioambiente	947,14 €	218,57 €	145,71 €	18.360,00 €	1.311,43 €
	Auxiliar Administrativo		830,57 €	218,57 €	no	14.688,00 €	1.049,14 €

NOTA:- Conceptos en valor mensual, salvo total anual