CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA, DE APLICACION A PARTIR DEL 1-1-2020

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se concierta por los representantes designados por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ) en representación de la parte empresarial, y las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras de Industria de Aragón (CCOO Industria) y la de Industria, Construcción y Agro UGT-FICA Aragón, en representación de la parte social.

El contenido del presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de empresas y personas trabajadoras del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, manifestando las partes firmantes su vocación de considerarlo como la norma de referencia para el sector de la provincia, en todas las materias que se regulan en su texto articulado.

Zaragoza, a 23 de julio de 2020

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

CCOO INDUSTRIA ARAGON, TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

TEXTO ARTICULADO 7
CAPITULO I 7
Artículo 1.º Ámbito del Convenio. 7
Artículo 2.º Denuncia y Ultraactividad. 9
Artículo 3.º Garantía de acuerdos. 9
Artículo 4.º Unidad del Convenio, Vinculación a la totalidad. 9
Artículo 5.º Compensación y absorción. 9
Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas. 10
Artículo 7.º Subcontratación y Subrogación 10
Artículo 8.º Productividad. 11
Artículo 9.º Absentismo. 13
CAPITULO II 15
CLAUSULAS ESPECÍFICAS 15
Artículo 10.º. Jornada Laboral. 15
Artículo 11.º Horas extraordinarias. 18
Artículo 12.º Vacaciones. 19
CAPITULO III 20
CONDICIONES ECONOMICAS 20
Artículo 13.º Retribuciones. 20
Artículo 14.º Actualización salarial. 22
Artículo 15.º Gratificaciones extraordinarias. 23
Artículo 16.º Antigüedad. Complemento “ad personam”. 24
Artículo 17.º Rendimientos y primas. 24
Artículo 18.º Carencia de incentivo. 25
Artículo 19.º Trabajos Nocturnos. 25
Artículo 20.º Plus de distancia. 25
Artículo 21.º Dietas. 25
Artículo 22.º Regulación Salarial del complemento “Ex Categoría”. 26
CAPITULO IV 26
MEJORAS SOCIALES 26
Artículo 23.º Prestación por invalidez o muerte 26
Artículo 24.º Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo 27
Artículo 25.º Desplazamiento. 28
Artículo 26.º Excedencias Voluntarias 28
CAPITULO V 28
COMISIONES PARITARIAS 28
Artículo 27.º Comisión Paritaria del Convenio. Naturaleza y funciones. 29
Artículo 28.º Composición. 32
Artículo 29.º Convocatoria. 32
Artículo 30.º Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria. 32
Artículo 31.º Comisión de Salud Laboral. 32
Artículo 32.º. Medioambiente y Objetivos de desarrollo sostenible 37
Artículo 33.º Comisión de Empleo, Formación y Productividad. 38
CAPITULO VI 41
IGUALDAD, CONCILIACION, RSE. 41
Artículo 34.º. Igualdad de trato y oportunidades 41
Artículo 35.º Definiciones 41
Artículo 36.º No-discriminación en las relaciones laborales 42
Artículo 37.º Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género 43
Artículo 38.º Comisiones de igualdad 44
Artículo 39.º Comisión para la Igualdad de Oportunidades 44
Artículo 40.º Diagnóstico de situación 45
Artículo 41.º Objetivos de los planes de igualdad 45
Artículo 42.º Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad 46
Artículo 43.º Adaptación de la jornada de trabajo: Conciliación de la vida familiar y laboral 46
Artículo 44.º Acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo y protocolo de actuación 47
Artículo 45.º Planes de Diversidad 50

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 46.º Protección de datos. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral. 50
Artículo 47.º Responsabilidad social empresarial. 50
CAPITULO VII 51
DERECHOS SINDICALES 51
Artículo 48.ºDerechos de los Sindicatos. 51
Artículo 49.º Derechos de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal 54
CAPITULO VIII 57
FORMACION 57
Artículo 50.º Formación y Plus Compensatorio de Formación 57
Artículo 51.º Compensación por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora 59
CAPITULO IX 60
CONTRATACION Y FOMENTO DEL EMPLEO 60
Artículo 52.º Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad. 60
Artículo 53.º Periodo de prueba. 60
Artículo 54.º Ceses. 61
Artículo 55.º Jubilación parcial y contrato de relevo. 62
Artículo 56.º Modalidades de Contratación 62
Artículo 57.º Contrato para la formación y aprendizaje. 64
Artículo 58.º Contrato en prácticas. 65
CAPITULO X 66
PERMISOS Y LICENCIAS 66
Artículo 59.º Permisos y licencias. 66
CAPITULO XI 70
CODIGO DE CONDUCTA LABORAL 70
Artículo 60.º Criterios generales. 70
Artículo 61.º Faltas leves. 71
Artículo 62.º Faltas graves. 72
Artículo 63.º Faltas muy graves. 73
Artículo 64.º Sanciones. 74
Artículo 65.º Prescripción. 74
Artículo 66.º Delegación territorial de la F.M.F. 75
Artículo 67. Premios Zarametal **¡Error! Marcador no definido.**
CLAUSULA ADICIONAL 1ª 75
CATEGORÍAS PROFESIONALES A EXTINGUIR. 75
CLAUSULA ADICIONAL 2ª 75
SUPRESIÓN DEL GRUPO 8 ASPIRANTES. 75
CLAUSULA ADICIONAL 3ª 75
CLAUSULA ADICIONAL 4ª 75
SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES 75
CLAUSULA ADICIONAL 5ª 75
CLAUSULA ADICIONAL 6ª 76
CLAUSULA ADICIONAL 7ª 76
ACUERDO MARCO INDUSTRIA METAL ARAGON (AMIMA) 76
CLAUSULA ADICIONAL 8ª 76
EMPRESAS PROVEEDORAS DE SERVICIOS. 76
CLAUSULA ADICIONAL 9ª 77
PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS 77
DISPOSICION DECLARATIVA 77
FORMACIÓN PROFESIONAL 77
CLAUSULA FINAL 79
ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2020 81
ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2021 82
ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2022 83
ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2021 84
ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2022 86
ANEXO III 87
ACTIVIDADES DE LA CNAE CORRESPONDIENTES AL SECTOR 87
ANEXO IV 91

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES 91
ANEXO VI 104
PLUS DE NOCTURNIDAD 104

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

TEXTO ARTICULADO
CLAUSULAS GENERALES

CAPITULO I

Artículo 1.º Ámbito del Convenio.

1.1.- Ámbito Funcional: El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios) y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Será también de aplicación a la industria metalográfica y de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Asimismo, se incluyen dentro del sector la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio, están incluidas en el Anexo III.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el Convenio se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las empresas denominadas “multiservicios” (entendidas estas como aquellas que no desarrolla una actividad económica concreta, si no que presta multitud de servicios a otras empresas), cooperativas de trabajo asociadas o centros especiales de empleo que presten servicios en empresas incluidas en el ámbito funcional del este convenio, les afectaran la totalidad de condiciones laborales establecidas en el presente convenio (Sector metal de Zaragoza) que les es de aplicación y, en particular la tabla salarial correspondiente al grupo y nivel profesional de cada persona trabajadora, la jornada laboral, disponibilidad, retribución de horas extraordinarias, vacaciones, trabajo nocturno, festivos, formación, mejoras sociales, en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de igualdad de género y, a informar a RLT, en el plazo de 10 días desde el inicio del trabajo en los centros de estas empleadoras, de las condiciones laborales efectivamente aplicadas.

1.2.- *Ámbito Territorial:* El presente Convenio afectará a las empresas que se encuentran radicadas en la provincia de Zaragoza.

1.3.- *Ámbito Personal:* El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su grupo profesional y división funcional (antigua categoría), que durante su vigencia

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

1.4.- *Ámbito Temporal:* La duración de este Convenio será de 3 años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022.

El artículo relativo a la prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos 45 días después de la publicación del Convenio.

Artículo 2.º Denuncia y Ultraactividad.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio el primer mes del año 2023, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.º Garantía de acuerdos.

Las partes firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 4.º Unidad del Convenio, Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo profesional y división funcional.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación, con las exclusiones especificadas en los artículos 13, 16, 17, 19, 21 y 22 del presente Convenio, este ultimo

INDUSTRIA TECNOLOGIA Y SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

correspondiente al complemento “Ex Categoría” procedente del acuerdo de clasificación profesional que opera a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7.º Subcontratación y Subrogación

A la finalización de la ejecución de un contrato de montaje, mantenimiento, instalación, o de prestación de servicios, suscrito por una empresa del sector de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios afectada por este Convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público o una empresa privada, entendiéndose como tal, el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando adecuadamente, se procederá a la subcontratación y subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo.

Las siguientes actividades (subsectores) resultarían susceptibles de subrogación:

- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este Convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública o un organismo público.
- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad, de cables y redes de telefonía.
- Telecomunicaciones y compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 8.000 habitantes.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario.
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos puerto, aeropuerto y estaciones ferroviarias.
- Estaciones de Inspección Técnica de Vehículos

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, montaje, instalación o prestación de servicios realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

- Serán objeto de subrogación un mínimo del 60 % de las personas trabajadoras (elegidos por la nueva empresa subcontratista) que hayan sido contratadas para realizar trabajos de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios que figuren en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento con carácter prioritario.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 12 meses afectos al servicio de montaje, instalación, mantenimiento o prestación de servicios objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.
- Tampoco serán objeto de subrogación el personal directivo y el personal con capacitación técnica (mandos intermedios) de la empresa cesante.
  Respecto al personal de administración de la empresa cesante que pudiera resultar afecto por la subrogación, será la empresa entrante la que valorare su contratación
- La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses. En el caso de que se produzca un incumplimiento, total o parcial de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación, asimismo se informará de este hecho a la Comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.
- La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.
- Las empresas con plantillas inferiores a 15 personas trabajadoras susceptibles de subrogación quedan fuera del ámbito de aplicación de este punto, a excepción de los siguientes supuestos:
  - Empresas encuadradas en las actividades reseñadas en este artículo donde la totalidad de la plantilla preste únicamente servicios en la actividad objeto de la subrogación.
  - Empresas creadas específicamente para la actividad objeto de la subrogación.
  - Empresas que pertenezcan a un grupo empresarial y cuya finalidad sea la prestación en la actividad objeto de la subrogación.

El presente artículo entrará en vigor a los dos meses a contar desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza (BOPZ).

Artículo 8.º Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1 Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

2 Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3 Establecimiento, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4 Participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5.- Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por las personas trabajadoras.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

6 Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

7.- Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

8.- Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.
b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.
c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a personas trabajadoras que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

Artículo 9.º Absentismo.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1.- Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2.- Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios de la OIT.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

3.- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.

4.- Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así decrete por la Autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Los permisos por paternidad o maternidad de la persona trabajadora.
- El cuidado por 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.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.
- Las ausencias por asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.
- Las ausencias, con límite de 18 horas al año para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social de la propia persona trabajadora o del acompañamiento de hijos o hijas menores o hijos o hijas con discapacidad a facultativo o facultativa de cabecera o especialista o la asistencia domiciliaria post-visita médica a menores.
- Las ausencias por disfrute de permisos no retribuidos

5.- En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

6.- Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Transitoria (IT) a cargo de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

  a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de las personas trabajadoras con enfermedad y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

  b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquéllas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquéllas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

  Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

  c) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

  d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7.- Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8.- Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPITULO II
CLAUSULAS ESPECÍFICAS

Artículo 10.º. Jornada Laboral.

La jornada laboral tanto en la actividad continuada como partida, queda establecida para los tres años de vigencia del Convenio en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

1 Calendario Laboral Anual. Las empresas afectadas por este Convenio entregarán el calendario anual de trabajo a la RLT y/o a las personas trabajadoras, que acusarán recibo de la entrega del mismo, antes de finalizar el año anterior al del calendario entregado.

2 Distribución irregular de la jornada. Se estará a lo dispuesto en cada momento por el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, prevalecerá lo acordado por las partes en las empresas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, y, salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Tener a su cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de doce años, o cuando las demás personas que ostentaran la guarda se encuentren objetivamente imposibilitadas de ejercerla en el horario fruto de la distribución irregular y así lo acredite la persona trabajadora en los supuestos de incapacidad física o psíquica temporal o definitiva del otro custodio.

b) Tener a su cuidado directo, un/a familiar, de hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo/a.

c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial.

d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido.

e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo y/o pluriactividad).

La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la Comisión de Seguimiento de Convenio.

3 Disponibilidad horaria. Cuando por razones organizativas la empresa necesitara de disponibilidad horaria, es decir tiempo en el que no estás presente en el puesto de trabajo, pero tienes que estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo, se negociarán con la RLT y en ausencia de esta, con las personas trabajadoras, las condiciones que compensen esta disponibilidad, al margen de las horas extraordinarias que se dediquen al mismo, dentro o fuera de la fábrica, y que serán de 70 Euros.

4 Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

5 Registro de la Jornada. Las empresas afectadas por el presente convenio, tienen la obligación de implantar un sistema de registro diario de la jornada de cada persona trabajadora que ha de respetar la normativa en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales, en relación con la esfera de privacidad, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, según el artículo 87 de la LOPD que establece que:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

2. Las empresas podrán acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

En ningún caso resulta admisible que las personas trabajadoras tengan que poner a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar el sistema de registro de jornada

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

El registro horario tiene que superar el principio de minimización, asegurando que no es posible implantar otro sistema de registro menos invasivo, las garantías adicionales, señaladas por la propia Agencia de Protección de Datos, que deben aplicarse para proteger el tratamiento de esos datos, su cifrado, su almacenamiento, soporte físico, revocación del vínculo, imposibilidad de interconexión de la base de datos biométricos con otras bases.

Con el objeto de proporcionalidad, las partes tendrán que seguir entre otras las siguientes pautas:

a) El registro horario de cada empresa habrá de negociarse con la RLT antes de su implantación, donde se expondrá por parte de las empresas la necesidad, adecuación, motivos y conveniencia de implantar el sistema de registro que se adapte, garantizando que no existe otro método más moderado y respetuoso con el derecho de intimidad de las personas trabajadoras para conseguir la misma finalidad, el control horario (principio de minimización y proporcionalidad). Además, se deberá informar expresamente de la imposibilidad, por parte de la empresa, para tratar los datos con otros fines que no sea el registro de jornada.

b) El registro horario acordado incluirá: los datos de la persona trabajadora y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por la persona trabajadora, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma de la persona trabajadora y del representante legal.

c) El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garantizaran la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. Está terminantemente prohibido que las personas trabajadoras

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

firmen a la vez, la entrada y salida, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

d) El registro horario estarán a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata, y, por tanto, no pueden estar o almacenarse en otras oficinas de la empresa, en gestorías o terceros que gestionen los sistemas.

La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida.

En todo caso se estará a lo que se legisle y que en el futuro afecte a la materia objeto de este artículo, en cuestiones como: Teletrabajo, Trabajo a distancia y Trabajo presencial ocasional, procediendo adaptar el convenio si procede.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados y Delegadas de Personal y Delegados o Delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

En el supuesto de la realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trbaajadora en el recibo correspondiente de las realizadas. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

La cuantía del salario hora ordinaria, se obtendrá sobre la Retribución Bruta Anual que perciba la persona trabajadora que será la señalada en las tablas salariales "Anexo I" columna 1 o columna 4 según proceda del presente convenio para cada grupo profesional. Para aquellas personas trabajadoras que superen en cómputo anual las retribuciones señaladas en el presente convenio, será la Retribución Bruta Total que perciba la persona trabajadora en los casos de pacto individual o de pacto colectivo. A este efecto el módulo de cálculo es el cociente de las percepciones percibidas durante un año entre el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecidas como jornada durante el mismo periodo de tiempo.

Se percibirán como mínimo con los siguientes recargos **sobre el salario hora ordinaria:**

Se abonarán con un recargo del 40%:

- Las dos primeras horas extraordinarias del día.
- las primeras 25 del mes, siempre que se realicen entre 06:00 y las 22:00

En el cómputo de las 25 horas extraordinarias mensuales a partir de las cuales el recargo es siempre del 60%, se incluyen la totalidad de las horas extraordinarias realizadas, esto es tanto las abonadas con el 40, 60 ó 75%.

Se abonarán con un recargo del 60%:

- Las que excedan de las dos primeras extraordinarias del día.
- Las que excedan de las primeras 25 del mes.

Se abonarán con un recargo del 75%:

- Las que se realicen entre las 22:00 y las 06:00
- Las realizadas en domingo, día festivo, y en el periodo de descanso semanal entre las 00.00h a las 24.00h

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas, por un tiempo equivalente de descanso, con el recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Artículo 12.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en 30 días naturales (que comprenderán, al menos, 26 días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones establecido en el párrafo anterior serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por salario base y complementos salariales, a que hacía referencia el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970**,** en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, con las siguientes precisiones:

- El periodo de 90 días para el cálculo del promedio a abonar, se ampliará a la media de un año cuando dichos pluses o complementos salariales se perciban de forma intermitente o periodos del año que no estén incluidos dentro de los 90 días, abonándose la parte proporcional.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- También se tendrán en cuenta, aquellos complementos o retribuciones variables que bajo otra denominación atiendan a compensar objetivos o liquidaciones por cantidad o calidad en el trabajo, tales como primas, así como las relativas a jornada, disponibilidad, turnos, plus formación, rotaciones etc., así mismo, se tendrá en cuenta aquellos complementos regulados en acuerdos colectivos con cualquier otra denominación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPITULO III
CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 13.º Retribuciones.
Consideraciones generales aplicables durante la vigencia de este convenio (2020-2022)

Se acomete la simplificación de la estructura retributiva del convenio, que se materializa entre otros aspectos, en la desaparición del concepto retributivo Carencia de Incentivo a 31/12/2020.

En este sentido a partir del 01/01/2021, la cuantía que se ha percibido en concepto de carencia de incentivo durante el primer año de vigencia del convenio (2020), se subsume dentro de la retribución bruta anual (RBA) y retribución bruta ex categoría (RBA Ex Cat") correspondiente a cada grupo profesional y división funcional, distribuyéndose su cuantía entre el salario convenio diario (365 / 366) o mensual (12) y las dos pagas extraordinarias:

- Esta nueva distribución mantiene el importe íntegro de la RBA percibida en 2020 que integra salario convenio, plus carencia de incentivos, complemento ex categoría, en los casos que proceda y pagas extraordinarias incluida la cuantía de 50 euros adicionales de cada una.
- Esta nueva distribución afectara a aquellos artículos relacionados con el Salario convenio, pluses y con la Retribución bruta anual (RBA).

Primero

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

a) Las Tablas Salariales del Anexo I recogen cuatro columnas: la primera constituye el Salario base del Convenio aplicable sobre los 365 o 366 días del año o 12 meses, según su caso, calculándose asimismo sobre ella los complementos salariales.

Para el primer año de vigencia del Convenio (2020) se pacta sin incremento, en función de las tablas que se publican dentro del Anexo I bajo la denominación "Tablas Salariales 2020", no obstante, el año 2020 al ser bisiesto, se tendrá que abonar el día 1 de salario convenio y plus carencia de incentivos quienes proceda percibirlo.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (2021), se acuerda:

- un incremento de 60 € lineales para el primer semestre del año a razón de 10€ mensuales integradas en las tablas salariales.
- un incremento de 120€ lineales para el segundo semestre del año a razón de 20€ mensuales integradas en las tablas salariales.
- Las pagas extraordinarias del ejercicio (junio y diciembre) recibirán una cuantía adicional de 20€ cada una, suponiendo entre ambas pagas una cuantía de 40€, integradas en las tablas salariales.

Estas cuantías lineales, suponen un incremento anual de 220€ para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales, tendrán carácter consolidable y se actualizarán sobre las tablas salariales del año 2020, con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2021.Las tablas resultantes se publican dentro del Anexo I bajo la denominación "Tablas Salariales 2021"

En términos porcentuales el incremento lineal representa un 1,25% a efectos de referencia.

Para el tercer año de vigencia del Convenio (2022), se acuerda un incremento del 2%, sobre las tablas salariales del año 2021, con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2022. Las tablas resultantes se publican dentro del Anexo I bajo la denominación "Tablas Salariales 2022"

b) Se incluye una segunda columna en el Anexo I en la que figura la remuneración bruta anual, según grupos profesionales y sus divisiones funcionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 9.º del Convenio en vigor, y en la que se incluye la cantidad adicional señalada en el artículo 14 sobre gratificaciones extraordinarias, según su caso.

c) Se incluye una tercera columna en el anexo I en la que figuran las cuantías anuales a percibir correspondientes al complemento "Ex categoría", que se percibe sobre los 365 o 366 del año o 12 meses, según su caso.

d) Se incluye una cuarta columna en el anexo I en la que figura la remuneración bruta anual, según grupos profesionales y sus divisiones funcionales para aquellas personas trabajadoras que perciben el complemento "Ex Categoría".

Segundo

Para el primer año de vigencia del convenio (2020) aquellas personas trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en el presente Convenio, se les garantizará el mantenimiento de las cuantías percibidas en concepto de Anexo II del año 2019, publicándose la tabla para el año 2020 en el Anexo II con las mismas cuantías percibidas en 2019.

Para los dos últimos años de vigencia del Convenio (2021 y 2022) a aquellas personas trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en el presente Convenio, se les garantizará un incremento salarial consistente en la diferencia que resulte para cada grupo profesional y división funcional con respecto a lo percibido en el año anterior y que son las que

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

aparecen reflejadas para el año 2021 en la primera columna del Anexo II "Tablas Salariales 2021" y para el año 2022 en la primera columna del Anexo II "Tablas Salariales 2022".

Para aquellas personas trabajadoras que perciben el complemento "Ex categoría" serán las cuantías que aparecen reflejadas en la columna segunda del Anexo II "Tablas Salariales 2021" y Anexo II Tablas Salariales 2022, con respecto a lo percibido en el año anterior para su grupo profesional y división funcional.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que operen con pluses regulados por el propio Convenio Provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, como tóxico, penoso, peligroso, nocturno, etc., así como con sistemas de primas que tengan su base de cálculo en las Tablas del Convenio y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento de igual cuantía al de las Tablas vigentes que operen en cada año.

Igualmente, en aquellos casos en que las Tablas no sean coincidentes, se procederá de la siguiente forma:

El salario base se incrementará en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente.

El resto de pluses regulados por el propio Convenio Provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente.

En el precio prima/hora establecido en cada caso, se incrementará cada uno de los puntos de actividad de los respectivos grupos profesionales y divisiones funcionales , en la cuantía en que sean incrementadas las tablas del año en curso respecto de las del precedente.

Los nuevos aumentos en los respectivos grupos profesionales y divisiones funcionales producidos en los años de vigencia del Convenio, se abonarán con independencia de los incrementos salariales antes señalados.

Tercero

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente Convenio podrán ser abonados por las empresas como máximo hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto

Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores conllevan el cumplimiento de los artículos 9.º y 10.º.

Quinto

La estructura salarial es la recogida en el Capítulo III del presente convenio colectivo, y desarrollada en los anexos IV y V.

Artículo 14.º Actualización salarial.

Excepcionalmente durante la vigencia de este Convenio, en vez de aplicar la cláusula anterior de actualización a partir del 130 % del IPC del periodo afecto, se aplicará la siguiente actualización.

Para esta actualización, se parte de la premisa de que se produzca una recuperación de la actividad en el sector durante el trienio de vigencia del convenio, para lo cual se va a tomar como

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

referencia el PIB Industrial de España, según medición del I.N.E. materializada en el indicador Indice de Producción Industrial (I.P.I).

Para ello, se comparará una vez sean publicado los datos oficiales por el I.N.E. en enero de 2023, el promedio anual del índice de producción industrial del año 2019 con el promedio anual del índice de producción industrial del año 2022, de acuerdo a los siguientes supuestos

1. IPI industrial de 2022 es igual o superior al IPI industrial de 2019

   Si la suma del IPC de los años 2021 y 2022, según índices publicados por el INE, supera al incremento salarial pactado en el convenio para los años 2021 y 2022 (3,25%), la actualización salarial se materializará con un doble efecto:

   - la actualización de las tablas salariales, incorporando la desviación a la base de cálculo para las nuevas tablas con efectos del 01/01/2023
   - Paga de atrasos, por idéntica cuantía de la desviación, que se abonarán en el primer trimestre del año 2023.

2. IPI industrial de 2022 es inferior al IPI industrial de 2019

   A. Si la suma del IPC de los años 2021 y 2022, según índices publicados por el INE, supera al incremento salarial pactado en el convenio para los años 2021 y 2022 (3,25%), la actualización salarial se materializará con un doble efecto:

   - Actualización de las tablas salariales, incorporando la desviación a la base de cálculo para las nuevas tablas con efectos del 01/01/2023
   - Paga de atrasos, la desviación por encima del 110% del incremento pactado (3,57%), que se abonará en el primer trimestre del año 2023.

   B. Si la suma del IPC de los años 2021 y 2022, según índices publicados por el INE, supera al incremento salarial pactado en el convenio para los años 2021 y 2022 (3,25%),e inferior al 110% del incremento pactado (3.57%), la actualización salarial se materializará :

   - la actualización de las tablas salariales, incorporando la desviación a la base de cálculo para las nuevas tablas con efectos del 01/01/2023

Artículo 15.º Gratificaciones extraordinarias.

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según los grupos profesionales y sus categorías profesionales, se incluyen en la columna Salario Convenio del Anexo I. (En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario). A esta cantidad se adicionará el complemento "ad personam" que, en su caso, pueda corresponder.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Esta regla general tiene unas excepciones de aplicación durante la vigencia de este convenio:

- Sobre las tablas salariales 2020 (Anexo I), se mantiene una cantidad de 50 €, para cada una de las dos gratificaciones, (en idénticas condiciones que el convenio anterior) que se integran en la RBA a 31/12/2020

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Sobre las tablas salariales 2021 (Anexo I), se adiciona una cantidad de 20 €, para cada una de las dos gratificaciones, que se integran en la RBA a 31/12/2021.
- Para el año 2022 se aplica la regla general del presente artículo, tomándose como base los salarios consignados Anexo I "Tablas Salariales 2022"

Artículo 16.º Antigüedad. Complemento "ad personam".

Se mantiene el denominado complemento "ad personam", sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquél a 31 de diciembre de 1996.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles.

El importe del complemento "ad personam" correspondiente al año 2020 no se incrementará manteniéndose en la cuantía percibida en 2019, para el año 2021 se incrementará en un 1,25% y para el año 2022 se incrementará en un 2%.

Artículo 17.º Rendimientos y primas.

Las empresas que trabajen con sistemas de incentivos garantizarán, como mínimo, a las personas trabajadoras una prima del 25 por 100 de la tabla Calculo Prima según cuadro anexo, compuesta por columna "Cálculo prima" y columna "Cálculo prima Ex - categoría", según grupo profesional y división funcional que ostente y por día de trabajo efectivo, cuando trabajen a una actividad de 110 puntos de la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

A tal actividad óptima de la Comisión Nacional de Productividad, es decir, a 133,33 puntos, o sus equivalentes en otros sistemas, se abonará, como mínimo, una prima del 50 por 100 de las columnas de la tabla Calculo Prima anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente.

Entre la actividad 100 y 110 puntos, o sus equivalentes, las primas o incentivos oscilarán, en proporción lineal, entre el 0 y el 25 por 100, como mínimo, de los salarios especificados en las columnas de la tabla Calculo Prima anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente.

No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, y que por causas no imputables al mismo no alcance el rendimiento o actividad de 110 puntos, se le garantizará como percepción mínima por tal concepto, la cantidad correspondiente al 22 por 100 de los salarios especificados en las columnas de la tabla Calculo Prima anexa al final del presente artículo, según grupo profesional y división funcional que ostente por día laborable, con la única exclusión de domingos y festivos sobre el cuadro final del presente artículo.

Tabla Cálculo prima

			Año 2020		Año 2021		Año 2022	
GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	CALCULO PRIMA	CALCULO PRIMA EX CATEGORIA	CALCULO PRIMA	CALCULO PRIMA EX CATEGORIA	CALCULO PRIMA	CALCULO PRIMA EX CATEGORIA
GRUPO5	OPERARIOS	Oficial Primera	36,09	36,94	36,54	37,40	37,27	38,15
	OPERARIOS	Oficial Segunda	36,09		36,54		37,27	
GRUPO 6	OPERARIOS	Oficial Tercera	34,87	35,41	35,31	35,85	36,01	36,57
	OPERARIOS	Especialista	34,87		35,31		36,01	
GRUPO 7	OPERARIOS	Peon	34,17		34,60		35,29	

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 18.º Carencia de incentivo.

Al personal que en empresas, racionalizadas o no, trabaje sin incentivo (a excepción de aprendices y aspirantes) durante el primer año de vigencia del convenio (2020), se le abonará según los salarios base a que sean acreedores y por día laborable (es decir, con la única exclusión de domingos y festivos), un plus del 22% sobre el salario incluido en la columna Salario Convenio del Anexo I más el complemento "Ex Categoría según grupo profesional y categoría profesional que ostente, si no percibe otras cantidades adicionales a tales salarios que alcancen, como mínimo, dicho 22%.

A partir del 01/01/2021, la cuantía que se ha percibido en concepto de carencia de incentivo durante el primer año de vigencia del convenio (2020), se subsume dentro de la retribución bruta anual (RBA) correspondiente a cada grupo profesional y división funcional, distribuyéndose su cuantía entre el salario convenio (diario o mensual) y las dos pagas extraordinarias, manteniéndose con esta nueva distribución el importe íntegro del RBA percibido, según se estipula en el artículo 13 del presente convenio; lo que implica que desde esa fecha no se devenga carencia de incentivo.

Artículo 19.º Trabajos Nocturnos.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a percibir un plus de nocturnidad. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Este trabajo nocturno tendrá una bonificación según tabla recogida en el Anexo VI que se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

La bonificación del trabajo nocturno será la cuantía correspondiente al 20% del salario convenio y al 20% del complemento "ex categoría", de las tablas de 2020. Para los años 2021 y 2022, se le aplica lo regulado en el Art. 13.º (Retribuciones) y Art. 14 (Revisión salarial) del presente Convenio Colectivo, una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo no será compensable ni absorbible, según tabla recogida en el Anexo VI

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Artículo 20.º Plus de distancia.

Para toda la vigencia del convenio queda establecido en 0,29 euros por kilómetro, en las condiciones que establecía la Orden de 10 de febrero de 1958. A estos efectos, se considerará como límite de casco urbano de la ciudad de Zaragoza el límite de retorno del servicio de auto-taxi. Para otras localidades de la provincia, se estará al límite del suelo urbanizable en el término municipal, situado en el eje de comunicación correspondiente.

Artículo 21.º Dietas.

Durante la vigencia del convenio, el personal que con arreglo a la Ley tenga derecho al percibo de dietas, recibirá por dieta completa la cantidad de:

- Año 2020: 43,34 euros por día.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Año 2021: 43,88 euros por día.
- Año 2022: 44,76 euros por día.

El personal que con arreglo a la Ley tenga derecho al percibo de la media dieta recibirá, por la media dieta la cantidad de:

- Año 2020: 16,26 euros por día.
- Año 2021: 16,46 euros por día.
- Año 2022: 16,79 euros por día.
-

Artículo 22.º Regulación Salarial del complemento "Ex Categoría".

El complemento "Ex Categoría", que es de aplicación a partir del 1 de enero de 2017, tendrá el mismo tratamiento que el "salario convenio", por lo que computará a estos efectos para los cálculos de todos los pluses o complementos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo, y supletoriamente aquellos pluses regulados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

La cuantía anual resultante se distribuirá siguiendo los siguientes criterios:

a) El personal que perciba sus retribuciones en salario diario, la cuantía anual se repartirá en días naturales (365 o 366 días) y posterior cálculo y el abono se realizara cada uno de los días naturales del mes.
b) El personal que perciba sus retribuciones en salario mensual, la cuantía anual se repartirá en 12 meses.

Este complemento una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo y en precedente, no será compensable ni absorbible, y le será de aplicación lo regulado en el Art. 13.º (Retribuciones) y Art. 14 (Revisión salarial) del presente Convenio Colectivo.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar en los próximos convenios fórmulas para eliminar las ex categorías que se mantienen con el actual redactado.

CAPITULO IV
MEJORAS SOCIALES

Artículo 23.º Prestación por invalidez o muerte.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro, o acreditar la cobertura por cualquier otro modo o póliza preexistente, que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos que aquí se explicitan.

La cuantía de la cobertura del seguro será de 36.000€ para los años 2020 y 2021 y de 36.500€ para el año 2022, si el derecho a su devengo se produce a partir de los 45 días siguientes a la publicación del Convenio, tal como señala el artículo 1.4 del Convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente Convenio y en los propios términos del mismo.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZAR

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en cado de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derecho habientes.

Las empresas podrán suscribir el seguro, según su preferencia del siguiente modo:

- Mediante póliza de seguro que concertara la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza F.E.M.Z. para cubrir en su totalidad los riesgos y las prestaciones que dimanan de la aplicación de lo establecido en este artículo
- Mediante póliza de seguro concertada directamente por la empresa, suscrita de conformidad con dispuesto en la Ley 50/1980, de Contrato de Seguro, con las coberturas a favor de todas sus personas trabajadoras, garantizando la totalidad de contingencias, capital y condiciones señalados en este artículo.

A fin de acreditar y dejar constancia del cumplimiento de la obligación dimánate de este artículo, tanto la FEMZ como las empresas que suscriban la póliza de manera individual, deberán informar a la Comisión de Salud Laboral, acreditando documentalmente la cobertura de estas contingencias e indicando el número de personas trabajadoras incluidas en la póliza aportada.

Sera constitutivo de infracción tanto la no contratación de la cobertura aseguradora como la no comunicación de la misma a la Comisión de Salud Laboral de este convenio, recayendo sobre la empresa el abono de la contraprestación señalada en este artículo si se dieran las circunstancias reseñadas.

Artículo 24.º Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Las personas trabajadoras percibirán durante el periodo de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que requiera hospitalización de al menos 48 horas

b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario. Se entenderá por ingreso hospitalario el que suponga al menos el conjunto de pernocta y el tiempo que corresponde al suministro de una comida principal en el centro hospitalario.

c) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cuando la persona trabajadora sufra la mutilación traumática o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano.

d) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo “In Itinere”.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

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

Artículo 25.º Desplazamiento.

En relación con el personal temporalmente desplazado se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo será de aplicación lo dispuesto en Capítulo IX artículos 44 y 45 del vigente III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM).

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no se haya hecho uso de la facultad determinada en el citado artículo 40.6, la persona trabajadora, tendrá derecho no sólo a los cuatro días laborables, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso de los tres meses. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50% de la unidad.

Los desplazamientos no inferiores a dos meses serán acumulables al cómputo de dicho artículo cuando, dentro de los cuatro meses siguientes a partir del primer día de un primer desplazamiento se efectúen otros que, en total, sumen los tres meses.

Artículo 26.º Excedencias Voluntarias

Primero. - Excedencia voluntaria por cuidado de hijo de persona trabajadora.

Esta excedencia se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el período de excedencia, y se tendrá derecho de reincorporación automática a la empresa al finalizar su duración, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Segundo. - Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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, con arreglo al artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero. - Excedencia voluntaria por motivos personales justificados.

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, por un máximo de cuatro meses, asimilable a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición y consensuado con la empresa, las personas trabajadoras que la soliciten por alguno de los siguientes motivos:

- Cuidados de familiares de primer grado por enfermedad grave.
- Aquellas personas que estén matriculados en formación reglada, y así lo precisen.

CAPITULO V
COMISIONES PARITARIAS

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 27.º Comisión Paritaria del Convenio. Naturaleza y funciones.

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones de actuación:

A. Funciones de carácter informativo.

Se considerarán funciones de carácter informativo todas las referidas a la recepción de información y contenido, de cuantas solicitudes se produzcan por parte de la Empresa ante la representación legal de las personas trabajadoras o, en su ausencia, ante las personas trabajadoras, en las siguientes materias: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, movilidad geográfica, movilidad funcional, expedientes de regulación de empleo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en las materias a las que hace referencia el artículo 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, esta Comisión recibirá copia de cuantos acuerdos o desacuerdos se produzcan en el periodo de consulta, al respecto de las materias anteriormente señaladas, entre la representación de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, y en su defecto, la Comisión de personas trabajadoras de las empresa o la Comisión de los sindicatos más representativos del sector y firmantes del Convenio, en los términos del artículo 41.4 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

B. Funciones de intervención.

1.-Aplicación e interpretación autentica del Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del Art. 91 de texto refundido del Estatuto de los Trabajadores " *En los supuestos de conflicto Colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente*".

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

3.- Mediación facultativa en conflictos sobre las materias que actualmente regulan los artículos 39, 40, 41, 82 y 87 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

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

5.- Con carácter general la comisión paritaria contará con un plazo de veinte días para emitir su resolución o dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el Art. 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Cualquiera de las partes discrepantes acudirá a la Comisión Paritaria del Convenio a fin de someter a su criterio las discrepancias, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que considere oportunas y reseñando con claridad los términos del desacuerdo. Si la personación ante la Comisión Paritaria fuera de una sola de las partes, la comisión invitará, si procede, a la otra parte a personarse, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que estime oportunas, durante un plazo de seis días.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Personadas las partes, o caducado el derecho a hacerlo, la Comisión Paritaria emitirá su dictamen a la vista de las alegaciones y pruebas presentadas en los plazos señalados en el punto 5 a contar desde el día en que se le sometió la cuestión.

7.- Sobre la clasificación profesional, la Comisión Paritaria tendrá como cometido garantizar la aplicación e interpretación autentica del sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales para las empresas del ámbito funcional del presente Convenio.

Dado que la repercusión salarial y la relación de tareas o funciones definitorias para cada uno de los grupos profesionales, que se desarrollan en los anexos IV-V del presente acuerdo no es exhaustiva, la Comisión Paritaria podrá completar las regulaciones de aquellos aspectos derivados de la nueva clasificación profesional.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en el seno de las empresas entre las partes, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

8.- En materia de inaplicaciones, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria tendrá conocimiento previo de las inaplicación de las condiciones que se insten en el seno de las empresas, este trámite es obligatorio para que la medida tenga efectividad jurídica

- El procedimiento de inaplicación se iniciará a partir de la comunicación de la empresa tanto a la comisión paritaria como a la comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, y en los plazos que se señalan en el periodo de consultas.
- Se hará entrega a la comisión paritaria de la misma documentación que se haga entrega a la comisión designada para su negociaron, la misma tiene que avalar y justificar las causas motivadoras de la decisión empresarial en su solicitud. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la materia de inaplicación, el periodo de inaplicación, personas trabajadoras afectadas.
- La comisión paritaria tiene el deber y el sigilo en materia de protección de datos sobre la documentación de la que se haga entrega.
- Cuando el periodo finalice con acuerdo, se notificará a comisión paritaria, y este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicable en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio las actas correspondientes acompañadas de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.
- La Comisión, podrá pronunciarse, si así se le solicita por alguna de las partes, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes. Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por la parte que inste la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria
- Si la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (A.S.E.C.L.A.), para solventar de manera efectiva su discrepancia o en última instancia podrá someter la solución de la misma, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón.

9.- La Comisión paritaria estudiara la afección de aquellos supuestos de retirada de carnet, sus causas y consecuencias sobre el empleo.

10.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

11.- La Comisión Paritaria tendrá como funciones, las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

12.- La comisión paritaria o quien ella determine constituirá una comisión de digitalización a los efectos de conocer el mapa de digitalización de las empresas afectadas por el presente convenio, el desarrollo de planes concretos y la afección a largo plazo en el empleo, y especialmente en las necesidades de formación.

En dicha comisión se informará de los procedimientos de implantación tanto los actuales como los de nueva implementación en los relativo a dispositivos digitales, video vigilancia, grabaciones, geolocalización, etc.

13.- La comisión paritaria gestionara los aspectos derivados de la gestión y colaboración con la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo F.M.F., tras la constitución de la delegación territorial vinculada al ámbito de actuación este convenio

14.- La comisión paritaria gestionará los aspectos derivados de la aplicación del plus compensatorio de formación.

15.- La comisión paritaria entenderá sobre los procedimientos de reclamación en caso de divergencia en la aplicación de la indemnización por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora o en el cálculo de la misma.

16.- La comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones relativas a lo dispuesto sobre subcontratación y subrogación en el presente convenio colectivo respecto a la interpretación del carácter permanente continuado y exclusivo del trabajo realizado por el personal objeto de subrogación, así como de la afección en las empresas de menos de 15 personas trabajadoras y los supuestos de excepción acordados.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta Comisión, el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; estudio y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto Colectivo a instancia de las partes interesadas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Las partes se comprometen a abordar a través de la Comisión los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de personas trabajadoras de montaje y creación de puestos de trabajo, que, como más urgentes, precisan un análisis de carácter general y conjunto, en la búsqueda de futuras soluciones.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión Paritaria, podrán ser remitidos a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza Calle Santander n.º. 36 2ª planta 50.010 Zaragoza, o de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, CCOO de Industria de Aragón Paseo de la Constitución n.º. 12 2ª planta 50.008 Zaragoza y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón Calle Joaquín Costa nº. 1 2ª planta 50.001 Zaragoza

Artículo 28.º Composición.

La Comisión se compondrá de un máximo de seis vocalías por cada una de las representaciones componentes de la Comisión Negociadora, y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz, pero no voto.

Artículo 29.º Convocatoria.

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

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías previamente convocadas y, en segunda convocatoria, actuará con quienes asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de las vocalías presentes, sean titulares o suplentes.

Artículo 30.º Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria del Convenio, de interpretación autentica y o aplicación del presente convenio, requerirán la presencia de al “menos” un miembro de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, serán adoptados por unanimidad de los presentes y tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar un acuerdo, las partes podrán ejercer las acciones oportunas ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo 31.º Comisión de Salud Laboral.

A. Declaración y objetivos. Comisión de Salud Laboral.

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas 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 esta finalidad acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Salud Laboral.

Las partes acuerdan desarrollar las siguientes actuaciones en el marco del convenio en el siguiente sentido:

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

1. Activar la comisión de salud laboral, máxime en estos momentos de incertidumbre con respecto al desarrollo de la afección al covid19, que ha situado la salud ciudadana y la salud laboral en el eje principal para evitar la expansión de la pandemia y que ha afectado y marcado los protocolos sanitarios a la población en general, y a las personas trabajadoras dentro de las empresas.

   Por tanto, se calendarizará una agenda y los miembros de dicha Comisión se recogerán en la primera reunión que deberá de producirse antes de finalizar el año 2020, entendiendo que este es una labor a la que debe darse continuidad.

2. Acordar un redactado con respecto a la investigación de accidentes, y la información y participación en los mismos por parte de la comisión de salud laboral del convenio.
3. Acordar un redactado que posibilite la información a la comisión de salud laboral sobre quejas razonadas a las mutuas.
4. Acordar un redactado de petición conjunta al ISSLA sobre el mapa de Amianto en nuestro sector.
5. Acordar un redactado sobre formación sobre los siguientes puntos:
   a. Acreditación de la formación realizada por los sindicatos.
   b. Formación remunerada para las personas trabajadoras con el fin de facilitar la reubicación de las personas con disminución de aptitudes

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 4 vocalías por cada una de las dos representaciones de las partes firmantes del Convenio, FEMZ por la parte empresarial, CCOO de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón por la parte sindical, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora.

Las partes firmantes comparten el compromiso de reforzar el papel de la comisión de salud laboral, con este objetivo se plantea la necesidad de fijar un “cronograma” con un calendario periódico de reuniones específicas, para tratar de las materias que le son propias:

- Investigación de Accidentes de Trabajo
- Protección de la maternidad y lactancia
- Formación de los delegados de prevención
- Desarrollo de la figura del Delegado Medioambiental

La comisión de salud laboral constituida a estos efectos, deberá redactar con carácter anual un Acta de Conclusiones sobre la materia en el sector.

Así mismo, se reunirá, con carácter ordinario, cada dos meses, o cuando extraordinariamente sea solicitado por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada. A las mismas, podrán asistir asesores de cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión tendrá como principales materias de actuación:

- El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos, de común acuerdo por las partes afectadas, para su tratamiento y posible resolución.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.
- El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.
- El seguimiento, en el ámbito de aplicación del Convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.
- El seguimiento de la puesta en marcha de la Tarjeta Profesional para las Empresas del Metal que trabajan en la construcción, tal y como se establece en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal en vigor.
- El seguimiento sobre el cumplimiento de la obligación de contratación del Seguro por Incapacidad Absoluta y Muerte, tal y como se dispone en el artículo 23 de este convenio.
- Desarrollar un protocolo de acoso moral en el trabajo durante los 6 primeros meses desde la publicación del Convenio

B. Derechos y Obligaciones de las partes.

Por otra parte, las partes crearán instrumentos y mecanismos de participación y desarrollo, que lleven a efecto cuantas medidas preventivas específicas sean emprendidas por las Administraciones Públicas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todas las partes implicadas, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen la empresa y las personas trabajadoras.

Son obligaciones de la empresa, entre otras:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.
- Realizar la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, la cual será entregada a la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de las personas trabajadoras sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a la persona, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizar dichos equipos de trabajo.
- Proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud de las personas trabajadoras y se adecuarán a quien los porte, tras los ajustes necesarios.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

- Garantizar a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidas en el presente Acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a la persona trabajadora afectada y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

- Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Cuando una trabajadora tenga constancia de su situación de embazo y dé comunicación a la empresa, esta comunicará al servicio de prevención de forma inmediata la situación de la trabajadora, activando así el protocolo para la valoración de los posibles riesgos y medidas a determinar.

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por la empresa al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de las personas trabajadoras, y en su caso de su representación en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará, a la mayor brevedad posible, a la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, a los efectos oportunos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006 que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, las personas trabajadoras y su representación deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Consecuentemente, son obligaciones de las personas trabajadoras, entre otras:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- Informar de inmediato al personal de superior jerarquía directa, y a las personas trabajadoras que se designaran para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.
- Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Igualmente, y, dadas las recientes aclaraciones en materia de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (C.E.M.), conviene recordar entre otras las siguientes normas:

- Prendas de trabajo y equipos de protección individual: todas las personas trabajadoras, que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termo-higrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras, de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

- Contratas y subcontratas: Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

De toda comunicación de baja y alta médica realizada por la Mutua y que tenga conocimiento la empresa, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al Delegado de Prevención.

- Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la personas trabajadora deberá ser destinada preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 32.º. Medioambiente y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector metal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y Sostenibilidad y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Las partes signatarias del presente Convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.

Artículo 33.º Comisión de Empleo, Formación y Productividad.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo, Formación y Productividad. Serán objetivos de esta Comisión los siguientes:

Empleo.

Con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, la Comisión dirigirá sus trabajos a:

1. Conocer el uso de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector del metal, sobre todo en relación a las ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal, tal y como se dispone en el vigente Convenio Estatal de la industria la tecnología y los servicios del metal.
2. Analizar pormenorizadamente la situación real de las empresas del sector del metal.
3. Realizar estudios estadísticos, con datos desagregados por sexo, de los tipos de contratación que se realizan en el metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad en los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el Convenio Provincial.
4. Estudiar las causas objetivas de despido.
5. Conocer detalladamente el número personas trabajadoras a quienes afecte el Convenio y número de empresas existentes en la provincia.
6. Desglosar por subsectores de producción las empresas afectadas por el Convenio.
7. Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, como el INEM, U.I.L., etc.
8. Promover en el ámbito de las empresas del sector, aquellas reformas laborales pactadas entre todas las organizaciones que están representadas en este Convenio, que se dirijan a medidas activas de mejora del empleo en todos sus ámbitos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

9. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, en Comisión específicamente creada para ello, a realizar seguimiento de la evolución del empleo de los distintos subsectores a los que le son de aplicación el presente Convenio. Para tal fin se dirigirán de forma conjunta a la Administración para recabar la información necesaria que nos permita determinar las acciones que el sector o subsectores necesitan para su revitalización.
10. Es voluntad de los firmantes del presente Convenio, atender los problemas que se puedan ocasionar sobre el empleo en las empresas subcontratistas, como consecuencia de la extinción de contratos de prestación de bienes y servicios generales o concesiones de servicio público causadas fundamentalmente por administraciones públicas o por compañías de prestación de servicios generales. Se estudiará el desarrollo de aquellas medidas que estén al alcance de esta Comisión Paritaria para minimizar el impacto en el empleo en estos supuestos.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras sin dar de alta en la Seguridad Social por estar ya de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación legal de las personas trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 64. 6 del Texto Refundido de la Ley del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Formación.

Las partes firmantes del Convenio FEMZ, CCOO de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza.

Las partes firmantes del Convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos animan a las partes a retomar el esfuerzo de promoción de la formación, al ser hoy en el sector del metal una realidad consolidada y extendida entre las empresas y las personas trabajadoras.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas.

La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresas y de las personas trabajadoras, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final del producto.

El fomento y la promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

En base a ello, la FEMZ, CCOO de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, acuerdan una serie de compromisos sobre esta materia en el presente convenio y en el marco de esta Comisión de Empleo, Formación y Productividad y, en función del modelo de gestión y la regulación que se adopte en materia formativa, se continuaran llevando a cabo, entre otras, las siguientes tareas y competencias referidas a esta área:

1. La representación sectorial, en el ámbito de aplicación del Convenio, ante las Administraciones Públicas, Entes, Organismos, etc. en que recaiga la capacidad normativa y de gestión de la formación continua.
2. La sensibilización en torno a la importancia de la formación en el sector del metal de la provincia de Zaragoza, animando a empresas y personas trabajadoras a participar en la formación continua.
3. Mediar en las situaciones de conflicto que, como consecuencia de la formación continua, puedan surgir entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, en aras a conseguir la mayor eficacia y extensión, de la formación.
4. Realizar funciones de asesoramiento y, en su caso, gestión de cuantas acciones formativas precisen las Empresas del sector, en las que sea de aplicación cualquier otro modelo de financiación pública de las citadas acciones formativas.
5. La creación de un instrumento de carácter conjunto en su caso, para dar cumplimiento a lo establecido en los puntos anteriores.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan a las Empresas:

- Favorecer la participación de sus personas trabajadoras en la formación.
- Informar a la representación legal de las personas trabajadoras de la participación de la empresa en actividades formativas.
- Impulsar la participación de los Colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, tales como personas trabajadoras sin cualificación, eventuales, mayores de 45 años, etc.
- Impulsar la formación de la mujer, dirigida a favorecer su integración en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

Productividad.

Las partes firmantes consideran necesario estudiar medidas tendentes a la mejora de la productividad de las empresas, así como la modernización de la estructura retributiva relacionada con dicho factor, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en el artículo 8.º del presente Convenio.

A tales fines, esta Comisión, emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la Comisión Negociadora del Convenio a los efectos oportunos.

La Comisión de Empleo, Formación y Productividad se constituirá tras la firma del Convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La Comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

CAPITULO VI
IGUALDAD, CONCILIACION, RSE.

Artículo 34.º. Igualdad de trato y oportunidades

El Metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la Industria del Metal, es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.
Para invertir la tendencia y favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el Sector del Metal, se requiere en primer lugar una formación profesional adecuada e impulsar la inserción laboral de las desempleadas.

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el Sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del Sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.

c) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de las personas trabajadoras con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Artículo 35.º Definiciones

a) Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

b) La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

c) La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 36.º No-discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. – Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
   Siendo conscientes del desequilibrio de género existente en el Sector, para corregir las desigualdades de género detectadas, podrán establecerse en las empresas del sector preferencias en las condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.
2. Clasificación profesional. - Empresas y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.
3. Promoción profesional. – En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.
   Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.
4. Formación profesional. – En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
   Empresa y representación de las personas trabajadoras deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
   Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

5. Demás condiciones de trabajo. – En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Artículo 37.º Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.
2. Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, a partir del día 8 de marzo de 2019 se estableció el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:
    a. Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años
    b. Empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años
    c. Empresas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año
3. El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS.
   Las empresas de 50 o más las personas trabajadoras, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá negociarse con los representantes de las personas trabajadoras.
   La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.
4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
   Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
5. Los planes de igualdad determinarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres,

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal.

Artículo 38.º Comisiones de igualdad

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto.

En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación y seguimiento del plan de igualdad será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 39.º Comisión para la Igualdad de Oportunidades

La Comisión para la Igualdad de oportunidades constituida a este efecto por la representación de las entidades firmantes del presente convenio, velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando entre otras, las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
d) La comisión estará integrada por cuatro componentes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CC.OO. de Industria de Aragón, y dos componentes por la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio
e) Todas las empresas afectadas por este convenio informarán a la Comisión para la igualdad de oportunidades de la firma de sus Planes de Igualdad aportando la justificación de su inscripción en el registro correspondiente.

Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

La comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.
Las reuniones se celebrarán en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza o de las centrales sindicales firmantes del convenio, CC.OO. de Industria de Aragón y la Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

La Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, junto con las organizaciones firmantes se comprometen a dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades , programar y calendarizar Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

Artículo 40.º Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la comisión de igualdad, representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 41.º Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, tendrán, entre otros, los siguientes fines:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en la plantilla femenina en relación a la plantilla masculina, y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
f) Ofrecer información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.
k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 42.º Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar con la Comisión de igualdad el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe, sí así lo estiman oportuno.

La representación unitaria y sindical también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

Artículo 43.º Adaptación de la jornada de trabajo: Conciliación de la vida familiar y laboral

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle.

La nueva redacción del artículo 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores dispone: *Las personas trabajadoras tienen* ***derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo****, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

Procedimiento de solicitud

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa
2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo de 30 días.
   El empleador deberá pronunciarse sobre la aceptación o no de la medida y en su caso proponer otra alternativa a la realizada por la persona trabajadora, siempre en un marco de buena fe contractual bilateral.
   En caso de respuesta denegatoria, este ha de fundamentarse en razones de carácter objetivo que inciden negativamente en el nivel organizativo y productivo.
3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 15 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.
5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.
6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

Artículo 44.º Acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo y protocolo de actuación

1. **Definiciones de acoso**
   a) Delito de acoso sexual.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

b) Acoso sexual:

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual. Adicionalmente la Comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual,¬ hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona¬ de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima¬ por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

c) Acoso por razón de sexo:

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la Comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este Compromiso las organizaciones firmantes acuerdan realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a la FEMZ, así como los representantes sindicales, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema. En este sentido la primera jornada tendrá lugar en los primeros seis meses del 2021, y para ello se contará con formadoras y formadores solventes.

2. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 63 del presente convenio, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, a tal efecto se procederá a la creación de una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la RLT,. especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Las personas que formen parte de esta comisión, tanto por parte de la Empresa como por parte de la RLT deberán tener la debida formación en estas materias.

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

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

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

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

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

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

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

Una vez finalizado el expediente informativo y en el caso de que se constaten los hechos denunciados, será elección de la víctima si es ella quien se traslada para proceder a la separación de ambas personas, o es el sujeto actor del acoso.

Artículo 45.º Planes de Diversidad

Las empresas del sector deberán acordar con la representación de las personas trabajadoras medidas que favorezcan la Integración, gestión y garantía de igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras y prevención de cualquier discriminación por orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 46.º Protección de datos. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral regulado en el artículo 87 LO 3/2018, en su apartado 3, hace explícita referencia a la obligación de que en la elaboración de los criterios de utilización de tales dispositivos, «deberán participar los representantes de los trabajadores».

Al igual que para garantizar el derecho a la desconexión digital y evitar el riesgo de fatiga informática, el empleador debe elaborar la política interna dirigida a personas trabajadoras "previa audiencia de los representantes de los trabajadores" (Artículo 88.3 LO 3/2018).

En relación al uso de dispositivos de video vigilancia en el lugar de trabajo, señala la obligación de que los empleadores «deben informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida» (Artículo 89.1 LO 3/2018).

También en el caso de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, "los empleadores con carácter previo habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos" (Artículo 90.2 LO 3/2018).

Como mejora en el Convenio podríamos ampliar en los supuestos de video vigilancia y geolocalización, la participación con los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de protocolos específicos sobre la implementación de los instrumentos de control empresarial y revisar las políticas de uso respecto de los que ya instalados.

Así la representación de las personas trabajadoras podrá velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras y que la introducción de la mediada atiende al principio de proporcionalidad.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 47.º Responsabilidad social empresarial.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del

mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas, fomentando que las empresas valoren su incorporación al sello RSA, propiciado por los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, como herramienta para difundir la tarea que llevan a cabo las empresas en este ámbito.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor

CAPITULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.º Derechos de los Sindicatos.

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitir que el personal afiliado a un Sindicato pueda celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las personas trabajadoras afiliados y afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y a las normas de carácter legal o convencional.
b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.
d) A disponer de medios informáticos (ordenador, correo electrónico, acceso a internet, etc) que serán puestos a su disposición por la empresa, así como un espacio independiente a cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa.
e) A la formación específica sobre las siguientes materias, que les permita desarrollar su labor sindical con el conocimiento necesario de la empresa o de otras materias más generales:
    - Nóminas de la empresa
    - Sistema de organización del trabajo en la empresa
    - Métodos y tiempos en la empresa

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Igualdad
- Diversidad
- Análisis de cuentas
- Proyectos de digitalización en la empresa. (estos se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa de forma previa)

En las empresas, los afiliados y afiliadas de las Secciones Sindicales debidamente constituidas podrán nombrar, de entre los afiliados y afiliadas de la empresa, a un responsable de la misma o Secretario General, que será el representante legal de la Sección Sindical.

El responsable o Secretario General de la Sección Sindical será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa. También podrá ser Delegado Sindical, si lo hubiere.

El nombramiento se realizará de acuerdo a los Estatutos de cada Sindicato y a las normas de carácter legal o convencional. Será el Sindicato quien certificará ante la empresa el nombramiento inicial y cada cambio posterior que se realice.

Además, en las empresas con más de 250 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales debidamente constituidas de los Sindicatos con representación legal en la empresa estarán representadas por uno o varios Delegados Sindicales, al menos según la escala que reconoce el Art. 10.2 de la LOLS.

En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo, utilizando el crédito horario cedido por los miembros del comité de empresa o delegados de personal de su sección sindical que si dispongan de crédito horario. Estos delegados tendrán las mismas garantías que reconoce el art. 10.3 de la LOLS para los delegados sindicales en empresas de más de 250 personas trabajadoras.

En las Empresas, o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, los sindicatos firmantes del presente Convenio que no hayan obtenido representación sindical y tengan sección sindical legalmente constituida, tendrán derecho a participar en las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto, para lo cual se les adaptará la jornada laboral para hacer posible esta participación, o en cualquier caso si esto no fuera posible, se les facilitará la posibilidad del permiso retribuido por el tiempo que dure la reunión más una hora antes y una hora después de la misma.

Para determinar el umbral de 150 personas trabajadoras se considerará a las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa con contratos indefinidos y con contratos temporales o de duración determinada en cualquiera de sus modalidades (interinidad, obra o servicio, eventual, de formación y aprendizaje, en prácticas) y se computará también las personas trabajadoras de E.T.T. puestos a disposición en la empresa.

Este derecho se disfrutará –en su caso- por años completos, desde la realización del proceso electoral, y para el cálculo de las personas trabajadoras en la empresa se considerará la media, de todas las personas trabajadoras computables con el criterio anterior, de los doce meses inmediatamente anteriores. El derecho será renovable anualmente, mientras se reúna el requisito de número de personas trabajadoras computables a estos efectos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Funciones de las Secciones Sindicales

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Se les dará audiencia por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter Colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a afiliados y afiliadas al Sindicato.

3.- Se les dará información y audiencia por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados y afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter Colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Funciones específicas de los/as Delegados/as Sindicales

1.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

2.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando en la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Convenio a los/as miembros del Comité de Empresa.

Cuota Sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras con afiliación a las Organizaciones Sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora con interés en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, las Organización Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o IBAN de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, por parte del interesado.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiese.

Excedencias

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en una organización sindical con la condición de más representativa. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, los afectados o las afectadas por el término de su excedencia cubrirán la 1ª vacante que de su grupo y categoría profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Otros derechos de los cargos electos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) Derechos de cargos representativos de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo, a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación de carácter colectivo con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa con una antelación de 72 horas hábiles y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 49.º Derechos de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal

1.-Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los delegados y delegadas de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Sobre las previsiones del empresario/a de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Anualmente, la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

d) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

e) En función de la materia de que se trate:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

f) La empresa facilitará la realización de asambleas en los centros de trabajo dentro del horario de trabajo, en torno a los descansos para el bocadillo, con un tiempo máximo por asamblea de bocadillo de 1 hora y con un máximo de 4 horas de duración al año. Para la realización de las asambleas se pre avisara a la Dirección de la Empresa con una antelación de 72 horas hábiles. En aquellas empresas donde el ciclo productivo sea ininterrumpido se establecerá el horario de las asambleas de mutuo acuerdo, lo mismo será de aplicación para las empresas donde la actividad que se realice sea mantenimiento y montaje, pudiendo celebrarse las asambleas al inicio o a la finalización de la jornada en horario de trabajo. En el caso de los sindicatos firmantes del convenio y en caso de no ser conjuntas las asambleas, tendrán derecho a 4 horas por organización firmante al año.

Las materias que darán derecho a la realización de estas asambleas serán:

- Negociaciones del convenio del sector o pacto de empresa
- Expedientes de regulación temporal de empleo
- Expedientes de extinción de empleo
- Reestructuraciones

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más del 50% de la plantilla

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) El respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Quienes compongan el Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación e igualdad y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Nadie que pertenezca al Comité de Empresa o delegado o delegada de personal podrá ser despedido o despedida, sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que tendrán audiencia, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa, o restantes delegados o delegadas de personal, y el delegado o la delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto al resto de personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, con una planificación mensual, trimestral y/o anual y entre personas trabajadoras de la misma candidatura, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

A este efecto, los miembros del comité de empresa y/o delegados/as de personal deberán comunicar de manera fehaciente mediante certificación expedida por la organización sindical correspondiente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo a la dirección de la empresa, con los siguientes plazos de preaviso:

- Acumulación mensual: preaviso de 7 días naturales
- Acumulación trimestral: preaviso de 30 días naturales
- Acumulación anual: preaviso de 60 días naturales

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPITULO VIII
FORMACION

Artículo 50.º Formación y Plus Compensatorio de Formación

Formación.

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

Plus Compensatorio de Formación.

En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En decir, la participación activa en modelos formativos que tengan por objeto una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

Dicha participación en el plan formativo, deberá ejecutarse a través de:

- la participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del metal firmante del presente convenio (FEMZ), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio.
- la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio,
- la participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CCOO y UGT)

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEMZ), partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la Comisión Paritaria.
3. Mediante certificación expedida por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio. Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso, y se dará traslado a la Comisión Paritaria.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Por ello, las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente, deberán abonar a sus las personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones de la persona trabajadora.

Será la dirección de la empresa la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará, a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

Las obligaciones derivadas del presente artículo deberán estar implementadas en las empresas con anterioridad al 01/12/2020.

Artículo 51.º Compensación por formación recibida en la rescisión voluntaria del contrato por la persona trabajadora

Se establece una indemnización a percibir por la empresa empleadora que haya suscrito un contrato con la persona trabajadora y le haya formado y/o capacitado de acuerdo con los criterios establecidos en presente artículo (formación acreditada) para su mejor empleabilidad, y siempre en cuanto, la misma, no tenga relación con la prevención en materia de seguridad y salud.

El abono de esa indemnización será obligación de la empresa contratante, siempre y cuando se den la totalidad de los requisitos siguientes:

- cuando la vinculación con la empresa saliente sea su primer contrato de profesional.
- cuando la vinculación con la empresa sea a través de un contrato de formación o prácticas y continúe en la misma.
- cuando la empresa realice una inversión en formación específica de la persona trabajadora.
- Cuando se haya especificado en el contrato, que el mismo está sujeto a la indemnización por formación en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.
- La persona trabajadora saliente esté encuadrada en la categoría de especialistas, grupos 3, 4 y 5.

Objetivo: Favorecer la inversión en formación por parte de la empresa y protegerla de la “sustracción” de personas trabajadoras por otras empresas

Pago de la formación: Deberá efectuarse por la nueva empresa contratante dentro de los diez días siguientes a la formalización del contrato

Calculo de la indemnización por formación:

	1 a 3 años antigüedad	Entre 3 y 5 años antigüedad
1er. Contrato, o Contrato de Formación o Prácticas	8 % salario bruto anual	5 % salario bruto anual
Formación específica demostrable	+ 8 % sba	+ 5 % sba

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

En el caso de la formación demostrable la antigüedad se refiere a la fecha en la que se impartió la formación y en la no demostrable correspondería a la fecha de contratación.

Procedimiento de reclamación: En caso de divergencia en la aplicación de la indemnización o en el cálculo de la misma, procederá petición de resolución a la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPITULO IX
CONTRATACION Y FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 52.º Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad regulándose dicha materia en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 53.º Periodo de prueba.

De conformidad a lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector del metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

1. Duración.

El ingreso de las personas trabajadoras realizado a título de prueba, seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1, hasta seis meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2, hasta seis meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3, hasta dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4, hasta un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5, hasta un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6, hasta quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

2. Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora, tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

El período de prueba será nulo, si la persona trabajadora, hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

3. Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

4.-Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 54.º Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6: quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho la persona trabajadora, a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a las personas trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 55.º Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se podrá facilitar la jubilación de las personas trabajadoras, que lo soliciten a la empresa mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidas en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte de la persona trabajadora con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Artículo 56.º Modalidades de Contratación

A) Contrato eventual.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Según lo recogido en el artículo 15.1.b) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente Convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la normativa vigente.

B) **Contrato por Obra o Servicio Determinado**

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de las personas trabajadoras y que deberá estar firmado por la empresa y la persona trabajadora afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la persona trabajadora afectada, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de las personas trabajadoras fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

C) **<u>Contratación mediante la utilización Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)</u>**

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajo directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT's en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 57.º Contrato para la formación y aprendizaje.

1. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje está regulado en el Art. 11.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con las personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los Colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

c) La duración del presente contrato no será superior a 36 meses, ajustándose el contrato y sus prorrogas a lo regulado el Art. 11.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) La retribución será el 75% el primer año y el 85% para el tiempo restante del contrato, calculada sobre el salario base del grupo profesional y división profesional que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

e) El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 15% el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, en el centro de estudios acreditados que corresponda.

2. Contrato para la Formación Profesional Dual

En la Formación Profesional Dual, la retribución será el 75% el primer año y el 85% para el tiempo restante sobre el salario base correspondiente al grupo profesional y división funcional que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para que pueda compatibilizarse con el periodo de actividades formativas teóricas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

De acuerdo con la definición de formación profesional dual, los proyectos tendrán la finalidad de establecer un conjunto de acciones que permitan la obtención de un título de formación profesional, mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje que se desarrolle en un régimen de alternancia entre la actividad laboral en una empresa y la actividad formativa realizada en el centro docente en el que el alumno está matriculado

Por lo tanto, será esta modalidad de contratación por la que se formalizaran los contratos vinculados a la formación profesional dual.

Estipulaciones comunes a ambas modalidades de contratación:

a) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, las personas trabajadoras no podrán ser contratadas bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
b) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
c) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, además del de guarda con fines de adopción, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
d) Los efectos de este artículo serán de plena aplicación a partir del día uno del mes siguiente a su publicación en el boletín oficial de la provincia. Para los contratos en vigor se mantendrán la totalidad de las condiciones económicas y laborales que vinieran disfrutando hasta la fecha de publicación y en tanto se mantengan en vigor.
e) A los seis meses de la entrada en vigor del presente convenio, se reunirá la Comisión de Empleo, para analizar la evolución y afecciones en el sector de esta modalidad contractual

Artículo 58.º Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas está regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores desarrollado a través del RD 488/1998, de 27 de marzo.

Este contrato, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

a) El puesto de trabajo que se desempeñe deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder los veinticuatro meses.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

c) Ninguna persona trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

d) La retribución será el 60% el primer año y el 75% para el tiempo restante del contrato, sobre el salario bruto del grupo profesional y división funcional que corresponda acorde al nivel de los estudios cursados en el puesto a desempeñar, no pudiendo en ningún caso ser inferior al salario mínimo interprofesional. Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, pasando a tener la condición de indefinido, computándose la duración del contrato en prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

e) Las partes se comprometerán a convocar una comisión paritaria o de interpretación sobre los posibles cambios que afectarán a esta modalidad de contratación y así poder intervenir sobre los diferentes aspectos normativos o de legislación vigente, sin contravenirlos en ningún caso, en aras de adaptar esta modalidad contractual a las diferentes realidades en el sector, siempre que esta sea necesaria.

CAPITULO X
PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 59.º Permisos y licencias.

Aspectos Generales:

a) A los efectos del cómputo de los días laborales y/o naturales de los permisos, este se realizará de forma que éste se inicie el día en el que se produce el hecho causante, salvo en aquellos puntos que tienen en este artículo distribución especifica. Este precepto será de aplicación cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección de la persona trabajadora el siguiente día laborable o natural, según el caso, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

b) Igualmente, se reconocerán los mismos derechos (aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción) en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo o hija. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. Este punto se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2020, dado que a 1 de enero de 2021 se equiparan los derechos entre hombres y mujeres en materia de maternidad y paternidad.
3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

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

4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más. El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento del sepelio del familiar.
5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización, asistencia médica en boxes (urgencias) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

   En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales, podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos, o podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

   Las personas trabajadoras en turno de noche podrán comenzar el permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a usar o utilizar el día del hecho causante.
6. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.
7. Un día por traslado del domicilio habitual.
8. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

   En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera de la propia persona trabajadora se incluirá, asimismo: el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, de hijos o hijas de menores incluyéndose la estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres, que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado.

   En estos supuestos, en el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche del día que precise la asistencia y/o acompañamiento de la asistencia sanitaria o asistencia domiciliaria, esta persona trabajadora podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva la licencia descrita en este apartado.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

10. 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
    El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
    Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombradas Presidentes/as, Interventores/as o Vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.
    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 período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
    Desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.
13. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
    Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de maternidad. El periodo de acumulación de los 15 días laborales se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.)
    Alternativamente y a petición de la persona trabajadora se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción.
    Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.
    La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

INDUSTRIA TECNOLOGÍA Y SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

14. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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.

    Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 15 de este artículo.

15. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona 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 y un máximo de la mitad 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.

    La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13,14 y 15 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

16. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.
17. Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el ministerio de Educación y Ciencia, siempre que la titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Sera necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
18. Permisos no retribuidos
    a. Derecho a permiso no retribuido para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, de familiares cuando éstos estén fuera del país, más allá de los 7 días y con un máximo de 15 en total, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
    b. Derecho a permiso no retribuido de 2 días al año.

CAPITULO XI
CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Este Capítulo es transcripción del Capítulo XIII del III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Metal. Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este Capítulo XI.

Artículo 60.º Criterios generales.

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

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

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario/a tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 49 del presente acuerdo.

Artículo 61.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:
a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
i. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 62.º Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g. Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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

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

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

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

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

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

Artículo 63.º Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

n. Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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

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

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

Artículo 64.º Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 65.º Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Artículo 66.º Delegación territorial de la F.M.F.

Durante la vigencia del Convenio, se regulará la constitución y puesta en marcha de la Delegación Territorial de la FMF de Zaragoza, bajo la supervisión y aprobación de la FMF estatal, facultando para ello a la Comisión Paritaria del Convenio para realizar los trámites necesarios.

CLAUSULA ADICIONAL 1.ª
CATEGORÍAS PROFESIONALES A EXTINGUIR.

Con la entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2017 del sistema de clasificación profesional por grupos, quedaron extinguidas las antiguas categorías. Si alguna persona trabajadora ostentara en la fecha de entrada de efectos del presente convenio, alguna de las antiguas categorías profesionales no contempladas en la actual parrilla de clasificación por grupos profesionales, se le homologará en función de sus cometidos al grupo profesional y nivel funcional que corresponda.
En caso de discrepancia la Empresa y/o la persona trabajadora podrán dirigirse a la Comisión Paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

CLAUSULA ADICIONAL 2.ª
SUPRESIÓN DEL GRUPO 8 ASPIRANTES.

Las partes firmantes de este acuerdo, adquieren el compromiso de la supresión del grupo 8 Aspirantes, con efecto del 1/1/2020.

CLAUSULA ADICIONAL 3ª
EQUIPARACION RETRIBUCIONES GRUPO 7

Las partes firmantes de este acuerdo, adquieren el compromiso de que la retribución bruta anual (R.B.A.) sea la misma para las dos divisiones funcionales del grupo.
Dicha igualación retributiva toma como referente la RBA del grupo 7 división funcional operario y antigua categoría de Peón a 31/12/2020, según tablas salariales 2020 del Anexo I, desplegando efectos desde el 01/01/2021

CLAUSULA ADICIONAL 4ª
SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación.

CLAUSULA ADICIONAL 5ª

Las partes firmantes mantienen el compromiso de estudiar la viabilidad de crear un ente con personalidad jurídica propia, de naturaleza paritaria, que, entre otras funciones, pueda actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, así como en la promoción de, entre otros factores, la mejora de los niveles de empleo, formación, seguridad y salud laboral, productividad y cualificaciones profesionales.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

CLAUSULA ADICIONAL 6ª

La Comisión Paritaria analizará la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de las personas trabajadoras, directivos y directivas y empresarios y empresarias del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, la adhesión al citado instrumento será de carácter voluntario.

CLAUSULA ADICIONAL 7ª
ACUERDO MARCO INDUSTRIA METAL ARAGON (AMIMA)

El 31 de mayo de 2016, se publicó en el Boletín Oficial de Aragón el Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A.) que suscribieron en representación de los empresarios y empresarias del sector de las Huesca, Zaragoza y Teruel y, de otra, por la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón) y Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), en representación de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 y 84 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 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 artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en relación con en el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Acuerdo Marco de la Industria del Metal en Aragón (A.M.I.M.A.), desde el ámbito de la comunidad autónoma ~~se~~ pretende ordenar el establecimiento de una serie de materias de ordenación común para todo el Sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos. El nivel sectorial de la comunidad autónoma pretende ser un punto de referencia respecto a los fines y propósitos para los niveles inferiores, así como un marco de ayuda a las partes en esos niveles descentralizados, que deben fijar concretas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a continuar articulando y dotando de contenido el AMIMA con aquellas reservas al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

CLAUSULA ADICIONAL 8ª
EMPRESAS PROVEEDORAS DE SERVICIOS.

Competitividad y competencia en las empresas del sector del metal.

Las empresas proveedoras “contratas y o subcontratas” que, mediante una relación contractual de carácter mercantil o civil, realicen servicios o trabajos para empresas cuyas actividades estén incluidas en los ámbitos señalados en el artículo n.º. 1, del presente texto articulado, deberán respetar las condiciones laborales del presente Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, salvo que acrediten distinta regulación que respete la legislación vigente.

A tal efecto, las partes firmantes de este convenio acuerdan que en los procesos de contratación con las empresas proveedoras, se debe evitar el fomentar un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de las

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

personas trabajadoras de los proveedores, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad y salud.

Así, consideran procedente establecer mecanismos de información y colaboración en relación con los procesos de contratación con las empresas proveedoras y contratistas externas, para contribuir a la seguridad del empleo y al cumplimiento por parte de estas últimas de unas condiciones laborales mínimas. Y todo ello, en atención a que todas las empresas proveedoras se regulen, como mínimo, por este convenio colectivo del sector, de aplicación a la actividad contrata.

A tal efecto, se informará a la representación de las personas trabajadoras, en cada empresa, sobre los contratos de obras, servicios y suministros realizados, indicando el nombre de la contratista, actividad contratada, así como número de personas trabajadoras empleadas.

CLAUSULA ADICIONAL 9ª
PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Respecto a la figura de la persona profesional autónoma, considerando:

- que realizan tareas de igual contenido laboral que una persona trabajadora
- que están expuestos a los riesgos de PRL como cualquier persona trabajadora
- que están sujetas a los requisitos de coordinación de actividades
- que son potencialmente contratadores de personal y por tanto sujetos al convenio
- y por compartir la necesidad formativa ante los retos de futuro del sector

Las organizaciones firmantes del presente convenio, recomiendan a los y las profesionales autónomos autónomas su adhesión a las obligaciones derivadas del presente convenio, en especial las referidas a la formación y los requisitos formativos en PRL.

CLAUSULA ADICIONAL 10.ª
PREMIOS ZARAMETAL

Las partes firmantes del presente convenio, consideran conveniente la organización de una jornada de reconocimientos laborales y empresariales. El objetivo de los premios es valorizar, haciendo llegar a todos los puntos de Aragón, la importancia de esta profesión. A través de este premio se pretende visibilizar la actuación de los profesionales ye empresas del sector y contribuir a poner en valor el trabajo que desarrollan en el día a día en sus empresas, favoreciendo el empleo, la actividad económica y la competitividad

DISPOSICION DECLARATIVA
FORMACIÓN PROFESIONAL

Las organizaciones empresariales y sindicales que suscriben el presente Convenio, ante los retos del sector, y a la vista de:

- Las dificultades que existen desde hace tiempo, para encontrar profesionales cualificados.
- Las nuevas necesidades formativas motivadas por los avances tecnológicos y la digitalización.
- La falta de relación que las enseñanzas actuales de F. P. tienen con las necesidades reales de las empresas.

INDUSTRIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Las dificultades normativas de adaptación de las enseñanzas, de los itinerarios formativos y de los títulos impartidos a las nuevas necesidades tecnológicas.
- La mínima implantación que tienen en Aragón nuevos formatos de la Formación Profesional como la Formación Dual.

Instan a los componentes del Diálogo Social, las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales más representativas, así como, a las Administraciones Públicas y especialmente, al Gobierno de Aragón, a que incorporen a dicho Diálogo, la organización y el control de la Formación Profesional, con unas directrices que mejoren la eficacia y las posibilidades de implantación, especialmente de la Formación dual.

Sugiriendo la adopción de las siguientes medidas, entre otras:

- Posibilidad de diseño de nuevas titulaciones e itinerarios formativos por parte de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Participación en el sistema de todos los centros formativos públicos y privados en igualdad de condiciones.
- Definición de los contratos a llevar a efecto entre el alumno, el centro formativo y la empresa.
- La Libre elección de los alumnos acogidos por parte de la empresa.
- Regulación de los tutores y pago a los mismos.
- Regulación de la turnicidad.

Para todo ello, los firmantes de este convenio, se ponen a disposición de las entidades señaladas para trasladar los conocimientos y necesidades del sector, como ayuda para mejorar la situación actual de la Formación Profesional.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

DISPOSICION TRANSITORIA

ESTRUCTURA SALARIAL ADAPTADA A LA CLASIFICACION PROFESIONAL POR GRUPOS (extracto Articulo. 20 del convenio colectivo 2015-2016)

De forma coyuntural se mantienen estos contenidos al objeto de favorecer la adaptación de las antiguas tablas salariales de categorías al nuevo salario de grupo, operando según los siguientes criterios:

1.º El presente Convenio Colectivo garantiza, a partir del 1 de enero de 2017, a todas las personas trabajadoras del sector como salario mínimo el fijado para su grupo profesional, clasificación funcional y nivel, consignado en el anexo IV y V.

2.º Todas aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa el 31 de diciembre de 2016, que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, devengarán un complemento "Ex Categoría", que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal. Este complemento "Ex Categoría" ascenderá a la cantidad resultante de restar del salario de las tablas de la extinta categoría a 31 de diciembre de 2016, el nuevo salario fijado para el grupo profesional de aplicación.

3.º Todas aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa a 31 de diciembre de 2016, que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las fijadas en el presente Convenio, exceptuados los pluses y complementos de carácter obligatorio contenidos en el mismo o supletoriamente en la ordenanza de siderometalúrgica, y que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, consignarán igualmente en su recibo de salario el complemento "Ex Categoría", que no constituirá retribución adicional ni merma salarial en su retribución en cómputo anual y que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal. Este complemento "Ex Categoría" ascenderá a la cantidad resultante de restar del salario de las tablas de la extinta categoría a 31 de diciembre de 2016, el nuevo salario fijado para el grupo profesional de aplicación.

En aquellas empresas que operan con modelos retributivos o acuerdos colectivos de empresa que superen las tablas del convenio se regirán por el criterio que establece el Art. 22 párrafo segundo en cuanto al desarrollo para el incremento a la hora de calcular el complemento "Ex Categoría" que les correspondería.

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, al Acuerdo Marco de la Industria del Metal de Aragón (A.M.I.M.A.), al Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (C.E.M.) y al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, y demás disposiciones de general aplicación.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA
ANEXOS

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

CCOO INDUSTRIA ARAGON, TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	SALARIO CONVENIO (mes / dia)	RETRIBUCION BRUTA ANUAL	EX CATEGORIA (anual)	RETRIBUCION BRUTA ANUAL EX CATEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1.494,77	24.259,42		
		EMPLEADOS	Director Gerente	1.494,77	24.259,42		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1.452,93	23.583,18		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1.377,52	22.364,30		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1.288,61	20.927,41		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1.307,49	21.232,46		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1.247,82	20.268,11	1.133,31	21.605,67
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	1.247,82	20.268,11	134,99	20.427,43
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1.247,82	20.268,11		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1.254,06	20.368,97		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1.288,61	20.927,41		
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1.220,44	19.825,51		
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1.167,97	18.977,50	223,65	19.241,46
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1.167,97	18.977,50		
		OPERARIOS	Maestro Taller	1.181,76	19.200,28		
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	1.121,50	18.226,39	483,48	18.797,00
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1.121,50	18.226,39	179,85	18.438,65
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	1.121,50	18.226,39		
		OPERARIOS	Encargado	1.095,81	17.811,32	508,32	18.411,25
		OPERARIOS	Oficial Primera	36,09	17.811,32	264,31	18.123,27
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	1.095,81	17.811,32		
		OPERARIOS	Oficial Segunda	36,09	17.811,32		
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1.062,97	17.280,31	445,07	17.805,59
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1.062,97	17.280,31	162,46	17.472,05
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	1.062,97	17.280,31		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1.058,69	17.211,78	410,94	17.696,77
		OPERARIOS	Capataz	1.058,69	17.211,78	257,84	17.516,08
		OPERARIOS	Oficial Tercera	34,87	17.211,78	166,15	17.407,87
		OPERARIOS	Especialista	34,87	17.211,78		
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	1.022,45	16.625,46	120,83	16.768,06
		EMPLEADOS	Vigilante	1.022,45	16.625,46	68,40	16.706,19
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1.022,45	16.625,46		
		OPERARIOS	Peon	34,17	16.872,04		

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2021

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	*SALARIO CONVENIO (mes / dia) 1er Semestre*	*SALARIO CONVENIO (mes / dia) 2º Semestre*	*RETRIBUCION BRUTA ANUAL*	*EX CATEGORIA (anual)*	*RETRIBUCION BRUTA ANUAL EX CATEGORIA*
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1.742,82	1.752,82	24.479,42		
		EMPLEADOS	Director Gerente	1.742,82	1.752,82	24.479,42		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1.694,51	1.704,51	23.803,18		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1.607,45	1.617,45	22.584,30		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1.504,81	1.514,81	21.147,41		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1.526,60	1.536,60	21.452,46		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1.457,72	1.467,72	20.488,11	1.354,27	21.842,38
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	1.457,72	1.467,72	20.488,11	161,30	20.649,41
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1.457,72	1.467,72	20.488,11		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1.464,93	1.474,93	20.588,97		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1.504,81	1.514,81	21.147,41		
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1.426,11	1.436,11	20.045,51		
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1.365,54	1.375,54	19.197,50	267,26	19.464,76
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1.365,54	1.375,54	19.197,50		
		OPERARIOS	Maestro Taller	1.381,45	1.391,45	19.420,28		
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	1.311,89	1.321,89	18.446,39	577,74	19.024,13
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1.311,89	1.321,89	18.446,39	214,91	18.661,30
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	1.311,89	1.321,89	18.446,39		
		OPERARIOS	Encargado	1.282,24	1.292,24	18.031,32	607,43	18.638,75
		OPERARIOS	Oficial Primera	42,24	42,56	18.031,32	315,85	18.347,17
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	1.282,24	1.292,24	18.031,32		
		OPERARIOS	Oficial Segunda	42,24	42,56	18.031,32		
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1.244,31	1.254,31	17.500,31	531,85	18.032,16
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1.244,31	1.254,31	17.500,31	194,14	17.694,45
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	1.244,31	1.254,31	17.500,31		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1.239,41	1.249,41	17.431,78	491,05	17.922,83
		OPERARIOS	Capataz	1.239,41	1.249,41	17.431,78	308,11	17.739,89
		OPERARIOS	Oficial Tercera	40,83	41,15	17.431,78	198,54	17.630,32
		OPERARIOS	Especialista	40,83	41,15	17.431,78		
GRUPO 7	*	EMPLEADOS	Telefonista	1.215,15	1.225,15	17.092,04	144,38	16.989,84
	*	EMPLEADOS	Vigilante	1.215,15	1.225,15	17.092,04	81,74	16.927,20
	*	EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1.215,15	1.225,15	17.092,04		
		OPERARIOS	Peon	40,03	40,35	17.092,04		

* GRUPO 7 EMPLEADOS CUANTIAS RESULTANTES DE LA APLICACIÓN DE CLASULA ADICIONAL 3ª : "EQUIPARACION GRUPO 7"

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO I - TABLAS SALARIALES AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	*SALARIO CONVENIO*	*RETRIBUCION BRUTA ANUAL*	*EX CATEGORIA (anual)*	*RETRIBUCION BRUTA ANUAL EX CATEGORIA*
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1.783,50	24.969,00		
		EMPLEADOS	Director Gerente	1.783,50	24.969,00		
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1.734,23	24.279,24		
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1.645,43	23.035,98		
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1.540,74	21.570,35		
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1.562,96	21.881,50		
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1.492,71	20.897,87	1.381,35	22.279,23
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	1.492,71	20.897,87	164,53	21.062,40
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1.492,71	20.897,87		
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1.500,05	21.000,75		
		OPERARIOS	Jefe Taller	1.540,74	21.570,35		
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1.460,46	20.446,42		
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1.398,67	19.581,45	272,60	19.854,05
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1.398,67	19.581,45		
		OPERARIOS	Maestro Taller	1.414,91	19.808,68		
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	1.343,95	18.815,32	589,30	19.404,62
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1.343,95	18.815,32	219,21	19.034,53
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	1.343,95	18.815,32		
		OPERARIOS	Encargado	1.313,71	18.391,95	619,58	19.011,53
		OPERARIOS	Oficial Primera	43,28	18.391,94	322,17	18.714,11
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	1.313,71	18.391,95		
		OPERARIOS	Oficial Segunda	43,28	18.391,94		
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1.275,02	17.850,32	542,48	18.392,80
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1.275,02	17.850,32	198,02	18.048,34
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxiar Laboratorio; Almacenero	1.275,02	17.850,32		
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1.270,03	17.780,41	500,87	18.281,29
		OPERARIOS	Capataz	1.270,03	17.780,41	314,28	18.094,69
		OPERARIOS	Oficial Tercera	41,84	17.780,42	202,51	17.982,93
		OPERARIOS	Especialista	41,84	17.780,42		
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	1.245,28	17.433,88		
		EMPLEADOS	Vigilante	1.245,28	17.433,88		
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1.245,28	17.433,88		
		OPERARIOS	Peon	41,02	17.433,88		

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2020

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	ANEXO II	ANEXO II EX CATEGORIA
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	427,14	
		EMPLEADOS	Director Gerente	427,14	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	415,29	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	393,74	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	368,23	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	373,66	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	356,55	380,20
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	356,55	359,36
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	356,55	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	358,36	
		OPERARIOS	Jefe Taller	368,23	
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	357,48	
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	333,85	338,51
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	333,85	
		OPERARIOS	Maestro Taller	337,79	
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	320,51	330,61
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	320,51	324,26
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	320,51	
		OPERARIOS	Encargado	313,33	323,94
		OPERARIOS	Oficial Primera	313,33	318,84
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	313,33	
		OPERARIOS	Oficial Segunda	313,33	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	303,73	313,02
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	303,73	307,12
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	303,73	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	303,15	311,73
		OPERARIOS	Capataz	303,15	308,53
		OPERARIOS	Oficial Tercera	303,15	306,63
		OPERARIOS	Especialista	303,15	
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	292,22	294,74
		EMPLEADOS	Vigilante	292,22	293,65
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	292,22	
		OPERARIOS	Peon	294,77	

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2021

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	*ANEXO II*	*ANEXO II EX CATEG*
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	220,00	
		EMPLEADOS	Director Gerente	220,00	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	220,00	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	220,00	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	220,00	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	220,00	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	220,00	236,72
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	220,00	221,99
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	220,00	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	220,00	
		OPERARIOS	Jefe Taller	220,00	
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	220,00	
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	220,00	223,30
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	220,00	
		OPERARIOS	Maestro Taller	220,00	
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	220,00	227,13
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	220,00	222,65
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	220,00	
		OPERARIOS	Encargado	220,00	227,50
		OPERARIOS	Oficial Primera	220,00	223,90
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	220,00	
		OPERARIOS	Oficial Segunda	220,00	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	220,00	226,57
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	220,00	222,40
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	220,00	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	220,00	226,06
		OPERARIOS	Capataz	220,00	223,80
		OPERARIOS	Oficial Tercera	220,00	222,45
		OPERARIOS	Especialista	220,00	
GRUPO 7	*	EMPLEADOS	Telefonista	220,00	221,78
	*	EMPLEADOS	Vigilante	220,00	221,01
	*	EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	220,00	
		OPERARIOS	Peon	220,00	
*	GRUPO 7 ICUANTIAS RESULTANTES DE LA APLICACIÓN DE CLASULA ADICIONAL 3ª : "EQUIPARACION GRUPO 7"				

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2022

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	*ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE*	*ANEXO II*	*ANEXO II EX CATEG*
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	489,59	
		EMPLEADOS	Director Gerente	489,59	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	476,06	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	451,69	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	422,95	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	429,05	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	409,76	436,85
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista	409,76	412,99
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	409,76	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	411,78	
		OPERARIOS	Jefe Taller	422,95	
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	400,91	
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	383,95	389,30
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	383,95	
		OPERARIOS	Maestro Taller	388,41	
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	368,93	380,48
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	368,93	373,23
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	368,93	
		OPERARIOS	Encargado	360,63	372,78
		OPERARIOS	Oficial Primera	360,63	366,94
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	360,63	
		OPERARIOS	Oficial Segunda	360,63	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	350,01	360,64
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	350,01	353,89
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	350,01	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	348,64	358,46
		OPERARIOS	Capataz	348,64	354,80
		OPERARIOS	Oficial Tercera	348,64	352,61
		OPERARIOS	Especialista	348,64	
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	336,91	
		EMPLEADOS	Vigilante	336,91	
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	336,91	
		OPERARIOS	Peon	341,84	

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO III
ACTIVIDADES DE LA CNAE CORRESPONDIENTES AL SECTOR

En aplicación de lo publicado en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (C.E.M.)

Las actividades señaladas en el artículo 1.1, del citado Acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el presente Anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Los CNAEs recogidos en este Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural *.
* La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación.
24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.
24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.
24.31 Estirado en frío.
24.32 Laminación en frío.
24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
24.34 Trefilado en frío.
24.41 Producción de metales preciosos.
24.42 Producción de aluminio.
24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.
24.44 Producción de cobre.
24.45 Producción de otros metales no férreos.
24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.
24.51 Fundición de hierro.
24.52 Fundición de acero.
24.53 Fundición de metales ligeros.
24.54 Fundición de otros metales no férreos.
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
25.12 Fabricación de carpintería metálica.
25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.
25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.
25.40 Fabricación de armas y municiones.
25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.
25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.
25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.
25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.
25.73 Fabricación de herramientas.
25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.
25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11 Fabricación de componentes electrónicos.
26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
26.52 Fabricación de relojes.
26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos *.
* Solamente “la fabricación de soportes para disco duro”.
27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
27.51 Fabricación de electrodomésticos.
27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor.
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
30.91 Fabricación de motocicletas.
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales *.
* “Aquellos casos en los que los productos sean de metal”.
31.02 Fabricación de muebles de cocina*.
* “Aquellos casos en los que los productos sean de metal”.
31.03 Fabricación de colchones.
31.09 Fabricación de otros muebles *.
* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
32.11 Fabricación de monedas.
32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
32.20 Fabricación de instrumentos musicales *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30 Fabricación de artículos de deporte *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.40 Fabricación de juegos y juguetes *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos *.
* Aquellos productos que sean de metal.
32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
33.11 Reparación de productos metálicos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

33.12 Reparación de maquinaria.
33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
33.14 Reparación de equipos eléctricos.
33.15 Reparación y mantenimiento naval.
33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
33.19 Reparación de otros equipos.
33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
38.12 Recogida de residuos peligrosos *.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
38.31 Separación y clasificación de materiales.
38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
42.11 Construcción de carreteras y autopistas *.
* ‘‘La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles’’, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas *.
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
42.13 Construcción de puentes y túneles *.
* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
42.21 Construcción de redes para fluidos *.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones *.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.
42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *.
* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios”.
43.21 Instalaciones eléctricas.
43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
43.32 Instalación de carpintería *.
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros *.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.19 Venta de otros vehículos de motor *.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
61.10 Telecomunicaciones por cable *.
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".
61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.
61.30 Telecomunicaciones por satélite.
61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.
62.03 Gestión de recursos informáticos *.
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática *.
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
71.20 Ensayos y análisis técnicos.
80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios *.
* La limpieza industrial.
93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos *.
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
95.12 Reparación de equipos de comunicación.
95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.
95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.
95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.
95.25 Reparación de relojes y joyería.
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

ANEXO IV

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 1 Criterios generales

1.1 El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

1.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

1.3 En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

1.4 Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

1.5 Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.6 Las categorías profesionales vigentes en este Convenio se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos

TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio 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.

OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.7 -Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.8- Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
- El grado de supervisión y ordenación de tareas
- La capacidad de interrelación
- Naturaleza del Colectivo
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 2. - Cláusula de Salvaguarda

Aquellas empresas que tengan Convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual Convenio, o antes si las partes firmantes de dichos Convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

Artículo 3 Movilidad funcional.

1. – La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o la especialidad profesional o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional

2. – La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario o empresaria deberá comunicar esta situación a los Representantes de las personas trabajadoras.

3. – La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

funcional. En todo caso la empresa garantizará a la persona trabajadora la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

4.– Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo 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. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados y delegadas de Personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5.–El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio

Artículo 4 Ascensos, Promoción Profesional.

Los ascensos se ajustarán al siguiente procedimiento:

A) El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender o promocionar a un Grupo Profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación Profesional y se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
- La permanencia en el Grupo Profesional.
- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

Los representantes legales de las personas trabajadora podrán tener conocimiento de la aplicación de lo anteriormente señalado.

ANEXO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales. – Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores.

Empleados:

- Director Gerente

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales. - Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- A.T.S. y/o D.U.E.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Titulados grado medio; peritos y aparejadores
- Titulados superiores de entrada.
- Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura
- Graduados Sociales y/o Diplomado en relaciones laborales

Empleados:

- Jefe primera administración**.**

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en relaciones laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales. - Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Jefe de primera laboratorio.
- Jefe de segunda laboratorio.
- Delineante Proyectista

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

- Dibujante Proyectista
- Jefe de primera de organización.
- Jefe de segunda de organización.

Empleados:

- Jefe de segunda administración.

Operarios:

- Jefe de Taller

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
5. Tareas técnicas en el área de contabilidad, ~~s~~, confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa**.**
6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
7.Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales. – Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnico:

- Maestro Industrial

Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnico de Organización de 1ª.
- Oficial 1ª Administrativo
- Viajante

Operarios:

- Maestro Taller
- Profesional de oficio especial

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales. - Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Analista de 1ª.
- Delineante de 2ª
- Oficial 2ª Administrativo.
- Oficiales de Laboratorio.
- Técnicos de organización de 2ª

Operarios:

- Chófer de camión, grúa y maquinaria automática.
- Profesionales de Oficio de 1ª
- Profesionales de Oficio de 2ª
- Encargado

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1 Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2 Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

3 Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4 Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente
5 Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
6 Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7 Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
8 Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
9 Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
10 Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
11 Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12 Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13 Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
14 Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
15 Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
16 Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales. - Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Analista de 2ª
- Almacenero
- Auxiliares en general (calcador, laboratorio, administración, organización) etc.

Operarios:

- Chófer de Turismo
- Especialista
- Profesional de Oficio de 3ª
- Capataz

TAREAS

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1 Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2 Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. -Tareas técnicas y elementales de programación de ordenador, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente

4 Tareas elementales de laboratorio.

5 Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6 Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7 Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

8 Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9 Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10 Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11 Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12 Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

13 Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14 Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15 Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

16 Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
17 Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
18 Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
19. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.
GRUPO PROFESIONAL 7
Criterios Generales. - Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.
Formación. - Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.
Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N. .º 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:
Empleados:

- Telefonista
- Vigilante
- Ordenanza
- Portero

Operarios:

- Peón

TAREAS:
Ejemplos. –En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:
1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

10. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
11. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ZARAGOZA

ANEXO VI
PLUS DE NOCTURNIDAD

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	2020		2021		2022	
				nocturno hora	nocturno hora ex catg	nocturno hora	nocturno hora ex catg	nocturno hora	nocturno hora ex catg
GRUPO 1		TECNICOS	Titulado Superior	1,52		1,54		1,57	
		EMPLEADOS	Director Gerente	1,52		1,54		1,57	
GRUPO 2	2.1	TECNICOS	Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada	1,48		1,50		1,53	
	2.2	TECNICOS	Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto	1,40		1,42		1,45	
	2.3	TECNICOS	Graduados Sociales	1,31		1,33		1,36	
		EMPLEADOS	Jefe Primera Administracion	1,33		1,35		1,38	
GRUPO 3		TECNICOS	Jefe Primera Laboratorio	1,27	1,369	1,29	1,4037	1,31	1,4318
		TECNICOS	Dibujante Proyectista; Jefe 1ª Org Trabajo; Delineante Proyectista	1,27	1,284	1,29	1,3023	1,31	1,3284
		TECNICOS	Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo	1,27		1,29		1,31	
		EMPLEADOS	Jefe Segunda Administracion	1,28		1,30		1,32	
		OPERARIOS	Jefe Taller	1,31		1,33		1,36	
GRUPO 4		TECNICOS	Maestros Industriales	1,24		1,26		1,29	
		EMPLEADOS	Viajante; Oficial Primera Administracion	1,19	1,210	1,21	1,2288	1,23	1,2534
		EMPLEADOS	Tecnico Organización Primera; Delineante Primera	1,19		1,21	1,2061	1,23	
		OPERARIOS	Maestro Taller	1,21		1,22		1,24	
GRUPO 5		EMPLEADOS	Analista Primera	1,14	1,185	1,16	1,2072	1,18	1,2314
		EMPLEADOS	Oficial Segunda Administracion	1,14	1,159	1,16	1,1764	1,18	1,1999
		EMPLEADOS	Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda	1,14		1,16		1,18	
		OPERARIOS	Encargado	1,12	1,161	1,13	1,1832	1,15	1,2069
		OPERARIOS	Oficial Primera	1,12	1,142	1,13	1,1604	1,16	1,1836
		OPERARIOS	Chofer Camion Grua	1,12		1,13		1,15	
		OPERARIOS	Oficial Segunda	1,12		1,13		1,16	
GRUPO 6		EMPLEADOS	Analista Segunda; Auxiliar Organización	1,08	1,122	1,10	1,1429	1,12	1,1658
		EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo	1,08	1,098	1,10	1,1142	1,12	1,1365
		EMPLEADOS	Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero	1,08		1,10		1,12	
		OPERARIOS	Chofer Turismo	1,08	1,115	1,09	1,1350	1,12	1,1577
		OPERARIOS	Capataz	1,08	1,102	1,09	1,1195	1,12	1,1419
		OPERARIOS	Oficial Tercera	1,08	1,096	1,10	1,1120	1,12	1,1343
		OPERARIOS	Especialista	1,08		1,10		1,12	
GRUPO 7		EMPLEADOS	Telefonista	1,04	1,053	1,06		1,08	
		EMPLEADOS	Vigilante	1,04	1,049	1,06		1,08	
		EMPLEADOS	Ordenanza; Portero	1,04		1,06		1,08	
		OPERARIOS	Peon	1,06		1,07		1,09	

INDUSTRIA TECNOLOGIA SERVICIOS SECTOR METAL ARAGOZA