

COMISARÍA DE AGUAS**Núm. 5.630**

La Estación Servicio Perdiguera, S.L., ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: Estación Servicio Perdiguera, S.L.

Objeto: Revisión autorización vertido aguas residuales procedentes de una estación de servicio.

Término municipal del vertido: Perdiguera (Zaragoza).

El vertido de aguas sanitarias aumenta a 150 metros cúbicos/año y se trata en una fosa séptica con filtro biológico previamente a su infiltración.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 25 de abril de 2014. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Industria e Innovación**SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA****Núm. 9.637/2013**

RESOLUCIÓN del Departamento de Industria e Innovación, Servicio Provincial de Zaragoza, por la que se otorga la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en término municipal de Vera de Moncayo (AT 57/2013).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de líneas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Eventos Veruela, S.L., para instalar un centro de transformación de tipo interior y su acometida subterránea, destinado a suministrar energía eléctrica a finca de recreo y camping de Vera del peticionario y situado en término municipal de Vera de Moncayo, carretera Añón Z-372, finca recreativa, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don David Ramírez de Ganuza Satrústegui, con presupuesto de ejecución de 41.785,97 euros,

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución autoriza administrativamente y aprueba el proyecto de ejecución de las instalaciones solicitadas, con las siguientes condiciones:

1.ª La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.ª El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha deberá ser de doce meses, contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado, siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria e Innovación en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

ACOMETIDA: Línea eléctrica subterránea, trifásica, simple circuito, a 15 kV y 180 metros de longitud, que derivará de nuevo apoyo a instalar entre los apoyos A1 y A2 de la línea de ERZ Endesa "Deriv. a CT Vera de Moncayo núm. 3 Bonel, Z15708", y estará realizada con conductores 3 × 1 × 240 mm² Al, 12/20 kV.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 100 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220 kV.

Tipo: interior, en caseta prefabricada, con una celda metálica compacta aislada en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

— Dos posiciones de línea (una de reserva), cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con seccionador de p.a.t.

— Una posición de protección de trafo, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de p.a.t.

— Un transformador trifásico de 100 kVA.

Zaragoza, a 5 de agosto de 2013. — El director del Servicio Provincial, Rafael Campillos Lumbier. (El Sec. Servicio Provincial, por ausencia del director; artículo 10.3 del Decreto 74/2000, de 11 de abril, del Gobierno de Aragón).

Servicio Provincial de Economía y Empleo**CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Comercio del Metal de Zaragoza****Núm. 5.817**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio del Metal.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Comercio del Metal de Zaragoza para el año 2014 (código de convenio 50000285011982), suscrito el día 15 de abril de 2014, de una parte por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ) y por Federación de Empresarios de Comercio y Servicios (ECOS), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 7 de mayo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 12 de mayo de 2014. — La Directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO**CAPÍTULO I****CLÁUSULAS GENERALES****Artículo 1.º Ámbito del convenio.**

1.1. Ámbito funcional: El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector del Comercio del Metal, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, que realicen su actividad dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización derivadas de las actividades propias del sector del metal, determinándose dichas actividades productivas en las recogidas en el ámbito funcional del convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar el procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 52 del presente convenio.

1.2. Ámbito territorial: El presente convenio afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza, capital o provincia.

1.3. Ámbito personal: El presente convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas en el artículo primero, número tres, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.4. Ámbito temporal: La duración de este convenio será de un año, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2014. Se exceptúa el artículo relativo a prestación por accidente laboral, que iniciará sus efectos cuarenta y cinco días después de la publicación del convenio.

Art. 2.º Prórroga. Denuncia.

A la finalización de la vigencia del convenio, se entenderá automáticamente denunciado, prorrogándose en todos sus términos, hasta la firma del nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

Art. 3.º Garantía de acuerdos.

Los 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.

Art. 4.º Unidad del convenio.

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 trabajador en su respectiva categoría.

Art. 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 excepciones específicas en los artículos 12, 13, 14 y 16 del presente convenio colectivo.

Art. 6.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 lograrlos, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- 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 la situación de crisis económica mundial y 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 concurren 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 trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores.

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 trabajadores.

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 al trabajador.

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 los trabajadores.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores 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.

Art. 7.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 del trabajador 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 los trabajadores. 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.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados 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 del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador 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.
- Nacimiento de hijo o 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 trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

—Los permisos por maternidad de la trabajadora.

—Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

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.

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 los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad transitoria (IT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos 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 de los trabajadores.

Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciadas: 1) aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas 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.

En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores 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.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Art. 8.º *Jornada laboral y descanso semanal.*

La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, consistirá para el año 2014 en 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución semanal de la jornada se hará como máximo en cinco jornadas y media dentro de la semana natural.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador en cada centro, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día será considerado como hora extra, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda, preavisando en este caso, al menos con una antelación de setenta y dos horas al momento de su realización.

FLEXIBILIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:

Las empresas podrán flexibilizar hasta un 10% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; 177,6 horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias y cuarenta y cinco horas semanales de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La flexibilización operará sobre la jornada que cada trabajador tenga pactada en el contrato o la jornada habitual que desempeñe en la empresa. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) No podrá aplicarse, salvo acuerdo entre las partes, a:

1) Los trabajadores que tengan a su cuidado directo y exclusivo a un menor por razones de guarda legal o a un disminuido físico, psíquico o sensorial.

2) Quien tenga a su cuidado directo y exclusivo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

3) Quien curse estudios tendentes a la obtención de un título oficial o programas de formación para el empleo.

b) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador y a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

c) La compensación del exceso o defecto de jornada se deberá efectuar dentro del año natural, salvo que tuviera lugar en el último trimestre del año, que como máximo se compensara en el primer trimestre del año siguiente. La compensación se realizará preferentemente en jornadas completas que se fijarán mediante acuerdo entre las partes.

d) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo si se tuviese planificado trabajarlo.

e) La flexibilización recogida en el presente artículo, afectará a los trabajadores eventuales, proporcionalmente a la duración del contrato laboral.

DESCANSO SEMANAL:

Se estará, como mínimo, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Art. 9.º *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 los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen 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 de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 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 al trabajador en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Las horas extras se abonarán, si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 40% sobre el salario bruto hora de cada trabajador y con un 75% las horas realizadas en festivos y/o en horario nocturno.

Art. 10. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para todo el personal. Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán del número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

A efectos de disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, con dos meses de antelación, comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Igualmente, se podrá acumular el período de vacaciones al descanso por maternidad o al período de lactancia si este se ha acumulado.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

El inicio de las vacaciones, no podrá coincidir con los días de descanso semanal del trabajador.

Art. 11. *Lactancia.*

Los trabajadores y las trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un período de doce días laborables, acumulándose este período al descanso por maternidad/paternidad, teniendo que preavisar su disfrute acumulado a la empresa con una antelación de quince días a la reincorporación al trabajo tras el mencionado descanso.

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

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12. *Retribuciones.*

Primero.

a) Las retribuciones para 2014 serán las que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente convenio que resultan de aplicar un incremento del 0,3% sobre las tablas de 2013, consolidándose a las mismas las cantidades abonadas en paga única por revisión salarial de los años 2012 y 2013. Se componen de salario base más COR.

b) Se incluye una cuarta columna en el anexo I en la que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 8 del convenio en vigor.

Segundo. — En aquellas empresas en las que en el año 2013 se haya operado con otros modelos salariales, las retribuciones para 2014 estarán constituidas por dichos salarios brutos, más el importe económico que resulte de aplicar un 0,3% sobre las tablas salariales del convenio vigentes al 31 de diciembre de 2013, y las revisiones salariales de 2012 y 2013, según categorías profesionales.

Para estos supuestos, y a los efectos de su aplicación práctica, se operará sumando al salario base y a los complementos salariales que a nivel individual pudieran existir, las cantidades que se reflejan para 2014 en el anexo II, según categorías profesionales y conceptos.

En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior, en cómputo global, a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales.

En relación con el concepto de masa salarial individual, y como ya se decía en el texto del anterior convenio, ambas partes acuerdan no negociar en años sucesivos incrementos en esta materia.

Tercero. — Los aumentos en la categoría profesional se abonarán con independencia de lo establecido en los puntos anteriores.

Cuarto. — Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores se hacen en razón a lo establecido en los artículos 6.º y 7.º.

Quinto. — Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio para el año 2014 podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del convenio en el BOPZ.

Art. 13. *Revisión salarial.*

Para el año 2014, se establece una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio (2014) concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2014, sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (para el 2014 el 2%). Si la tasa de varia-

ción anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, se tomará esta última para calcular el exceso.

De producirse este hecho, si supone un incremento, se abonará con efectos 1 de enero de 2014. Esta actualización salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2015.

Art. 14. COR.

Se establece en el presente convenio que aquellos trabajadores que perciban en sus empresas únicamente el salario base de convenio, más complemento “ad personam” sustitutivo de la antigüedad en su caso (a excepción de los aprendices), serán retribuidos, además, por cada mensualidad ordinaria y con el concepto que se pacta de “Carencia de otras retribuciones”, con la cuantía que figura en las tablas del anexo I.

Las empresas que abonen cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha del complemento “ad personam”, no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del COR.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un trabajador no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema perderá el derecho a la percepción de la “Carencia de otras retribuciones”.

Este devengo tendrá la consideración de complemento de calidad o de cantidad.

Art. 15. Complemento de nocturnidad.

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas. Este complemento será del 20% del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 20%.

Art. 16. Antigüedad. Complemento “ad personam”.

Se mantiene el denominado complemento “ad personam”, sustitutivo del antigüedad, para aquellos que consolidaron aquel a 1 de enero de 1997.

Dicho complemento “ad personam” no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial. El incremento de este complemento será el mismo que el pactado para la subida inicial del convenio, para cada año. Las posibles revisiones económicas de este complemento se llevarán a efecto, pero sin carácter retroactivo, salvo para aquellos trabajadores que hayan venido cobrando atrasos hasta la firma de este convenio, que mantendrán su derecho.

Art. 17. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad consistirán en el importe de treinta días a razón del salario base del anexo I, más complemento “ad personam” —sustitutivo de la antigüedad— y COR que correspondan. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria. En todo caso, podrá optarse por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

Los trabajadores que disfruten el período de vacaciones anuales retribuidas en el mes de julio tienen derecho a que la gratificación extraordinaria de julio les sea abonada el día 30 de junio, o caso de ser este festivo, en el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

La paga de beneficios establecida hasta la fecha queda considerada como paga extraordinaria de marzo, con el mismo tratamiento que las anteriores, manteniendo igualmente la posibilidad de prorrateo mensual.

Los trabajadores que no lleven un año en la empresa a fecha de cobro de cada una de las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Art. 18. Viajes y dietas.

El personal al que se confiera alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando por instrucciones de la empresa, el trabajador tenga que desplazarse con su propio vehículo fuera del término municipal de la localidad donde radique el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

Art. 19. Plus especial.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios, pasadas las 18:30 horas, en los días 24 y 31 de diciembre, recibirán una compensación de 52 euros por cada uno de esos días. Esta cantidad queda fijada para toda la vigencia del convenio.

Art. 20. Plus de domingos y festivos.

Quienes presten servicio en domingos y/o festivos percibirán como plus salarial la siguiente retribución por hora trabajada durante toda la vigencia del convenio:

a) Los trabajadores con contrato específico de exclusiva prestación de servicios en domingos y/o festivos no percibirán dicho plus.

b) El resto de trabajadores percibirá un complemento equivalente al 30% del valor de la hora ordinaria, según la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora ordinaria} = \frac{\text{Salario anual convenio, según categoría}}{\text{Jornada anual}}$$

Salario hora en domingo y/o festivo = Salario hora ordinaria \times 130%.

En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuvieran satisfaciendo conceptos de esta naturaleza se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

Art. 21. Plus salarial de fidelidad.

1.º Aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad ininterrumpida mínima en la empresa de diez años y que alcancen la edad de 60 años percibirán mensualmente en su nómina un plus salarial denominado de fidelidad. La cantidad a percibir será la que corresponda según cada caso, y en base a la siguiente escala:

- Antigüedad de diez años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de dos mensualidades de su salario real, a la fecha que alcance la edad antes señalada.

- Antigüedad de quince años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de tres mensualidades de su salario real, a la fecha que alcance la edad antes señalada.

- Antigüedad de veinte años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de cuatro mensualidades de su salario real, a la fecha que alcance la edad antes señalada.

- Antigüedad de veinticinco años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de cinco mensualidades de su salario real, a la fecha que alcance la edad antes señalada.

- Antigüedad de treinta o más años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de seis mensualidades de su salario real, a la fecha que alcance la edad antes señalada.

2.º El período de percepción de este plus salarial de fidelidad nunca podrá superar las sesenta mensualidades, perdiéndose automáticamente el derecho a su cobro al cumplir el trabajador afectado los 65 años, no siendo, asimismo, consolidable a partir de esa edad.

3.º La percepción del presente plus salarial se generará mes a mes, en tanto en cuanto el trabajador que cumpla los requisitos establecidos se encuentre de alta en la empresa.

4.º La suma máxima del presente plus salarial no podrá superar la que se fije para cada anualidad de las de vigencia del convenio, señalándose como tope máximo para 2012 el de 766,35 euros en cómputo anual.

5.º La cantidad percibida en concepto de este plus salarial no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue al trabajador el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES

Art. 22. Ayuda por estudios.

Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 110 euros anuales para toda la vigencia del convenio y que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre las edades de 3 y 16 años, ambos inclusive.

En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen en una misma empresa y tengan más de un hijo en común, ambos conjuntamente, tendrán derecho al percibo de 150 euros anuales, para toda la vigencia del convenio.

Art. 23. Prestación por accidente laboral.

Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier trabajador de la plantilla de la empresa, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador afecto la cantidad de 29.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación 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.

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

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

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas en cada caso nacerá en la fecha en que tenga lugar el accidente de trabajo.

Para cubrir estas prestaciones, las empresas podrán suscribir individualmente una póliza de seguros o colectivamente por medio de las federaciones de empresarios.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanza a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas.

Art. 24. Plus de transporte.

Los trabajadores del sector percibirán por este concepto 1,22 euros por día de asistencia al trabajo. En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuviera satisfaciendo conceptos de similar naturaleza, se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

La regulación de este plus de transporte respetará las condiciones más beneficiosas que hasta la fecha se vinieran disfrutando.

Art. 25. *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará toda aquella ropa de trabajo que exija al trabajador, siempre que la misma sea considerada como la uniformidad de la empresa.

CAPÍTULO V

Art. 26. *Guarda legal.*

Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Quienes tuviesen a su cuidado, por razones de guarda legal a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán 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 aquella. El trabajador tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Art. 27. *Excedencia voluntaria por paternidad/maternidad del trabajador.*

A partir de la presentación del texto del presente convenio ante la autoridad laboral, esta excedencia se registrará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por maternidad, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el período de excedencia, y se tendrá derecho a reincorporación automática a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Art. 28. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Art. 29. *Excedencia especial por fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos se tendrá derecho a una excedencia de hasta quince días con derecho a reserva del puesto de trabajo, tras el disfrute de la licencia correspondiente.

Art. 30. *Retirada del permiso de conducir.*

Cuando a un conductor, viajante o corredor de plaza le sea retirada temporalmente y por tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la empresa proporcionará a dicho trabajador, a instancia del interesado, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso, y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas, y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá al trabajador la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha privación hasta un máximo de tres años.

La empresa, en los demás supuestos o cuando el trabajador durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o se reincidiera en la situación prevista en el párrafo 1.º, podrá entender que el mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

Art. 31. *Definición de funciones.*

Respecto de las categorías señaladas en el convenio provincial como chóferes, con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que reseñar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso es aquel que se exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para acceder a la categoría o al salario correspondientes, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

Art. 32. *Asistencia a consulta médica y/o sanitaria en la Seguridad Social.*

Los trabajadores afectados por este convenio dispondrán, previo aviso y posterior justificación, de diez horas al año para asistencia médica y/o sanitaria de la Seguridad Social. En ellas estarán incluidas las que se utilicen para acompañamiento de hijos menores o hijos discapacitados.

Art. 33. *Complemento de incapacidad temporal.*

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditados por dicho organismo, las empresas abonarán un complemento de la base reguladora, a partir del día 16 de la baja, inclusive, consistente en un 25% de dicha base, con el límite máximo de doce meses.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas complementarán hasta el 100% de los salarios del trabajador, desde el primer día, con el límite anteriormente señalado de doce meses.

Art. 34. *Permisos retribuidos.*

Será de aplicación lo regulado a este respecto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes precisiones:

- Fallecimiento de cónyuge o hijos. Cuatro días naturales.
- El derecho de ampliación de licencias 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 del trabajador.
- En los supuestos de hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá fraccionarse a opción del trabajador, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

Art. 35. *Permisos no retribuidos o recuperables.*

Los trabajadores podrán disfrutar de un día de libre disposición por semestre. El trabajador comunicará la fecha de disfrute al empleador con una antelación mínima de siete días.

No se podrán acumular los días de libre disposición a días de vacaciones, domingos y festivos.

La empresa decidirá la forma de compensación mediante recuperación o descuento salarial correspondiente. Si se optara por la recuperación, la empresa determinará la fecha de la misma, debiendo preavisar con una antelación mínima de siete días. La recuperación de los días de libre disposición deberá tener lugar en los tres meses naturales siguientes a la fecha de disfrute, respetando en todo caso el límite legal de la jornada diaria. No se podrá exigir la recuperación del día de libre disposición en domingos o festivos.

Art. 36. *Adaptación de turnos para formación.*

En aquellas empresas donde esté implantado un régimen de trabajo a turnos, si un trabajador solicita la asistencia a un curso formación directamente relacionado con su puesto de trabajo, la empresa facilitará su asistencia al mismo mediante la adaptación de tales turnos.

Art. 37. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los derechos recogidos en este convenio colectivo y otras normas laborales a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro, que se acreditará mediante certificación de dicho registro.

CAPÍTULO VI

COMISIONES PARITARIAS

Art. 38. *Comisión paritaria del convenio. Naturaleza.*

La comisión paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.
- Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.
- Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.
- Conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, procediendo según lo señalado en el artículo 53 del presente convenio.
- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

• Dirección de la comisión: Los escritos que sean dirigidos a la comisión paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir al domicilio de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, de la Federación de Empresarios de Comercio o de las centrales sindicales firmantes del convenio. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 39. *Composición.*

La comisión estará compuesta por seis vocales por cada una de ambas representaciones, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

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

Art. 40. *Convocatoria.*

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

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

Art. 41. *Acuerdos.*

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Art. 42. *Comisión de empleo y formación.*

Igualmente ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones a favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una comisión de empleo y formación. Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de seis vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Serán objetivos de esta comisión los siguientes:

- Conocimiento detallado del número de trabajadores afectados por el convenio y número de empresas existentes en la provincia.
- Desglose por subsectores de producción de las empresas afectadas por el convenio.
- Analizar la viabilidad de elaborar planes de actuación en la formación continua y ocupacional.
- Informar y divulgar la utilización de los instrumentos de empleo y colocación como el INEM, UIL, etc.
- Incentivar la presentación de planes de formación de empresa, así como la participación de los trabajadores en planes agrupados sectoriales.

La empresa favorecerá e impulsará la participación de sus trabajadores/as en la formación continua de la siguiente manera:

- Informando a la representación legal de los trabajadores de la participación de la empresa en los diferentes planes.
- Favoreciendo la participación de los trabajadores.
- La empresa favorecerá la tramitación de los permisos individuales de formación ante Forcem u organismo que lo sustituya.
- Impulsando la participación de los colectivos que tienen más dificultad de acceso a la formación, tales como:
 - Trabajadores con contratos eventuales y temporales.
 - Mujeres trabajadoras. En este sentido se impulsará una formación continua específica e integral, que tenga valor profesional más allá de la específica de cada empresa, que se realice tanto dentro como fuera de la jornada, y se dirija a mujeres subrepresentadas en determinados puestos o que precisen formación para reanudar su actividad laboral después de períodos de baja maternal o excedencia.

Art. 43. Comisión de salud laboral.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio metal de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores, acuerdan proceder a la constitución de una comisión de salud laboral.

Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de seis vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

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

Art. 44. Planes de igualdad.

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierto el desarrollo del I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC) de ámbito estatal, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio.

De no llegarse a conseguir dicho acuerdo en el AMAC y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 45. Comisión de clasificación profesional.

Esta comisión de trabajo desarrollará sus funciones a lo largo de la vigencia del convenio al objeto de estudiar la ordenación y actualización del vigente sistema de clasificación profesional del convenio al sistema de grupos profesionales, siempre y cuando no se desarrolle en el ámbito del AMAC.

Particularmente, todo trabajador que acredite fehacientemente que realiza funciones de manejo de carretillas en al menos un 50% de su jornada de trabajo anual, queda equiparado a la categoría de profesional de oficio de 2.ª. Esta asimilación se producirá a los efectos exclusivamente salariales.

CAPÍTULO VII

Art. 46. De los delegados sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente, miembro del comité de empresa.

• Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo a la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. 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 obligados a 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 miembros de comités de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores 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 los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará utilización de un local, a fin de que el delegado, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

• Cuota sindical:

En las empresas de más de cincuenta trabajadores y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el

importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiese.

• Excedencias:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. 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 cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

• Participación en las negociaciones de convenios colectivos:

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 47. *De los comités de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa 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 evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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.

c) 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 el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

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

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

3. El empresario 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. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos despido.

5. 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.

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 e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores 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.

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) Los miembros del comité de empresa, y este 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 en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

2. Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador 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 serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa, o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores; en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados 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 distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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 de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, 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 de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En aquellas empresas donde exista un único delegado o donde habiendo tres no se haga uso de la acumulación de horas prevista anteriormente, el crédito horario mensual de quince horas podrá ser acumulado en un período bimensual, por ser el delegado convocado por su sindicato para la realización de un curso. Dicha convocatoria deberá ser preavisada por el sindicato con una antelación mínima de un mes y posteriormente justificada. Esta circunstancia estará limitada a una anualidad.

CAPÍTULO VIII

Art. 48. *Contrato de relevo.*

Con fecha 19 de febrero de 2013 se registró en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social que el trabajador estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Con respecto a este tipo de contratación se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 49. *Contrato eventual.*

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de tal naturaleza formalizados en 2012 y que se encuentren en vigor a la fecha de la firma del presente convenio, se podrán acoger a lo pactado a este respecto.

Art. 50. *Contratos a tiempo parcial.*

Los contratos a tiempo parcial, concertados por cuatro o menos horas diarias, serán prestados preferentemente en horario continuado.

Art. 51. *Preaviso de finalización de contratos.*

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.

CAPÍTULO IX

Art. 52. *Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.*

Las empresas podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo actuando conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto a las materias recogidas en dicho artículo.

La decisión de la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ir precedida, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal), de un período de consultas con los mismos, de duración no superior a quince días. La representación legal de los trabajadores podrá contar con el asesoramiento que esta decida.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, pudiendo estos optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo. En cualquier caso, los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado entre empresa y trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, en el plazo de siete días.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes someterán la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, aportando la información y documentación necesaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

En el supuesto de que no se consiga el acuerdo en la comisión paritaria, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) gestionado por el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Para el seguimiento de la inaplicación, cada tres meses, se reunirán las partes, para valorar el buen desarrollo de las medidas establecidas.

Asimismo, si durante el período de efectividad de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse determinado con exactitud, según lo establecido en el párrafo cuarto de este artículo, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO X

Art. 53. *Código de conducta laboral.*

Se acuerda trasladar a este texto articulado el contenido del régimen disciplinario regulado en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio que a continuación se detalla literalmente:

«Art. 12. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 13. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 14. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 15. *Faltas graves.* — Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 16. *Faltas muy graves.* — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

Art. 17. *Régimen de sanciones.* — Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 18. *Sanciones máximas.* — Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 19. *Prescripción.* — La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido».

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Pluriempleo.*

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

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados/as de alta en la Seguridad Social por estar dados/as de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as 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 dispone el artículo 64.1.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes acuerdan adherirse al sistema extrajudicial para la solución de los conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el III ASE-CLA y en su reglamento de aplicación.

Tercera. — Con independencia del cómputo anual de horas que se señala en el artículo 8 del convenio, y con abstracción de su distribución en cada caso concreto, se entenderá que la jornada laboral semanal finalizará el sábado al término de su horario de mañana.

Las horas que se realicen el sábado por la tarde se retribuirán con el mismo importe que las horas extraordinarias. Todo ello, sin perjuicio de que a nivel de empresa se establezca otra fórmula.

Cuarta. — A las empresas cuya actividad sea la venta de parques eólicos y su mantenimiento o reparación, con CNAE 28.99, les será de aplicación el convenio colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza en lo referente a los pluses de penosidad y o peligrosidad, regulados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, de acuerdo a la cláusula final de dicho convenio.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Primera. — *Categorías profesionales.*

El 1 de enero de 2000 se produjo la extinción y cambio de denominación en las categorías profesionales expresadas a continuación con los siguientes efectos:

La categoría dependiente de 25 años queda extinguida. Quienes a la fecha de la firma del presente convenio ostentaran esta extinta categoría de dependiente de 25 años, quedarán incluidos en la nueva categoría de dependiente de 1.ª.

La categoría dependiente de 22 a 25 años queda extinguida. Quienes a la fecha de la firma del presente convenio ostentaran esta extinta categoría de dependiente de 22 a 25 años quedarán incluidos en la nueva categoría de dependiente de 2.ª, salvo que acrediten experiencia en la categoría no inferior a tres años, en cuyo supuesto quedarán incluidos en la categoría de dependiente de 1.ª. Los trabajadores incluidos en la categoría de dependiente de 2.ª, procedentes de la extinta homóloga de 22 a 25 años conservarán los derechos de ascenso en los términos que se les reconocía anteriormente.

Las categorías de aspirante de 16 a 18 años y auxiliar de caja de 16 a 18 años quedan refundidas en una única categoría que se denominará "aspirante".

Las categorías de auxiliar de caja de 18 a 20 años, de 20 a 22 años y de 22 a 25 años, quedan refundidas en una única categoría que se denominará "auxiliar de caja". Quienes procedentes de estas categorías extinguidas estuvieran percibiendo una remuneración superior a la que figura en las tablas salariales para el auxiliar de caja, conservarán las mismas, constituyéndose la diferencia como un complemento personal que no será ni compensable ni absorbible, y que se incrementará anualmente con el incremento pactado en el convenio.

La categoría de auxiliar de caja mayor de 25 años pasará a denominarse "auxiliar mayor de caja".

Las cuestiones que se puedan derivar de estas modificaciones de categorías serán entendidas por la comisión paritaria del convenio.

Segunda. — *Derechos en extinción.*

Aquellos trabajadores que optaron en su día por acogerse a lo recogido en la cláusula transitoria segunda del convenio en la redacción publicada en el BOPZ núm. 162, de 16 de julio de 2002, mantendrán sus derechos y verán actualizadas sus cantidades en los términos en que lo hace el presente convenio.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

TABLAS SALARIALES 2014 ANEXO I

	Salario Base	COR Mensual	Total Mes	Remuneración Bruta Anual
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado de Grado Superior	1.402,46	156,83	1.559,28	23.389,20
Titulado de Grado Medio	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Ayudante Técnico Sanitario	1.075,41	130,64	1.206,05	18.090,75

PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director	1.533,21	171,36	1.704,57	25.568,55
Jefe de división	1.369,91	153,90	1.523,81	22.857,15
Jefe de personal	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de compras	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Encargado general	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de ventas	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de sucursal y supermercado	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Jefe de almacén	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Jefe de grupo	1.140,94	127,69	1.268,64	19.029,60
Jefe de sección mercantil	1.136,75	127,69	1.264,45	18.966,75
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	1.095,11	122,85	1.217,97	18.269,55
Intérprete	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.055,95	117,93	1.173,88	17.608,20
Corredor de plaza	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90
Dependiente de 1ª	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20
Dependiente de 2ª	950,11	106,25	1.056,36	15.845,40
Dependiente mayor	1.136,75	127,69	1.264,45	18.966,75
Ayudante	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Aprendiz de primer año	644,06		644,06	9.660,90
Aprendiz de segundo año	644,06		644,06	9.660,90

PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director	1.533,21	171,36	1.704,57	25.568,55
Jefe de división	1.369,91	153,90	1.523,81	22.857,15
Jefe Administrativo	1.245,46	139,27	1.384,73	20.770,95
Secretario	1.023,38	114,99	1.138,37	17.075,55
Contable	1.055,95	117,93	1.173,88	17.608,20
Jefe de sección Administrativo	1.166,99	130,61	1.297,60	19.464,00

PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	1.061,56	118,92	1.180,48	17.707,20
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20
Auxiliar administrativo mayor	964,02	108,26	1.072,28	16.084,20
Auxiliar administrativo o perforista	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Aspirante	579,57	64,48	644,05	9.660,75
Auxiliar de caja	826,86	93,26	920,12	13.801,80
Auxiliar mayor de caja	894,42	100,41	994,83	14.922,45

PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
Jefe de sección o servicios	1.140,94	127,69	1.268,64	19.029,60
Dibujante	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Escaparartista	1.155,94	129,62	1.285,56	19.283,40
Ayudante de montaje	868,61	84,85	953,46	14.271,90
Delineante	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Visitador	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Rutalista	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Cortador	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90
Ayudante de cortador	931,70	104,33	1.036,04	15.540,60
Jefe de taller	1.005,82	113,07	1.118,89	16.783,35
Profesional de oficio de 1ª	922,30	103,38	1.025,68	15.385,20
Profesional de oficio de 2ª	894,43	99,44	993,86	14.907,90
Ayudante	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Capataz	880,54	98,51	979,04	14.685,60
Mozo especializado	880,54	98,51	979,04	14.685,60
Ascensorista	852,91	95,58	948,49	14.227,35
Telefonista	852,91	95,58	948,49	14.227,35
Mozo	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Empaquetador/a	852,91	95,58	948,49	14.227,35

PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Cobrador	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Vigilante, Ordenanza, Portero	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Personal de limpieza	644,06		644,06	9.660,90
Chófer de vehículo ligero con permiso de conducir de 2ª	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Chófer de vehículo repartidor con permiso de conducir de 2ª	919,78	103,38	1.023,16	15.347,40
Chófer vehículo de más de 3,5 ton. permiso de 1ª	922,30	103,38	1.025,68	15.385,20
Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 ton., permiso de 1ª	948,35	106,25	1.054,59	15.818,85
Chófer con permiso de conducir de 1ª especial	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20

ANEXO II AÑO 2014

PERSONAL TECNICO TITULADO	Diferencia Salario Base Mensual	Diferencia COR Mensual
Titulado de Grado Superior	9,88	1,19
Titulado de Grado Medio	8,90	1,07
Ayudante Técnico Sanitario	8,22	1,08

PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO		
Director	10,52	1,26
Jefe de división	9,71	1,17
Jefe de personal	9,55	1,15
Jefe de compras	9,55	1,15
Encargado general	9,55	1,15
Jefe de ventas	9,55	1,15
Jefe de sucursal y supermercado	8,90	1,07
Jefe de almacén	8,90	1,07
Jefe de grupo	8,58	1,03
Jefe de sección mercantil	8,55	1,03
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	8,35	1,01
Intérprete	8,09	0,98

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	8,16	0,98
Corredor de plaza	8,09	0,98
Dependiente de 1ª	8,05	0,98
Dependiente de 2ª	7,64	0,93
Dependiente mayor	8,55	1,03
Ayudante	7,36	0,89
Aprendiz de primer año	6,51	
Aprendiz de segundo año	6,51	

PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
Director	10,52	1,26
Jefe de división	9,71	1,17
Jefe Administrativo	9,10	1,09
Secretario	8,00	0,97
Contable	8,16	0,98
Jefe de sección Administrativo	8,70	1,05

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	8,19	0,98
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	8,05	0,98
Auxiliar administrativo mayor	7,71	0,93
Auxiliar administrativo o perforista	7,36	0,89
Aspirante	5,81	0,70
Auxiliar de caja	7,03	0,86
Auxiliar mayor de caja	7,36	0,89

PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe de sección o servicios	8,58	1,03
Dibujante	8,90	1,07
Escaparartista	8,65	1,05
Ayudante de montaje	7,28	0,76
Delineante	7,61	0,93
Visitador	7,61	0,93
Rotulista	7,61	0,93
Cortador	8,09	0,98
Ayudante de cortador	7,54	0,91
Jefe de taller	7,91	0,96
Profesional de oficio de 1ª	7,50	0,91
Profesional de oficio de 2ª	7,37	0,89
Ayudante	7,22	0,88
Capataz	7,30	0,88
Mozo especializado	7,30	0,88
Ascensorista	7,16	0,86
Telefonista	7,16	0,86
Mozo	7,22	0,88
Empaquetador/a	7,16	0,86

PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	7,22	0,88
Cobrador	7,22	0,88
Vigilante, Ordenanza, Portero	7,22	0,88
Personal de limpieza	6,51	
Chófer de vehículo ligero con permiso de conducir de 2ª	7,36	0,89
Chófer de vehículo repartidor con permiso de conducir de 2ª	7,49	0,91
Chófer vehículo de más de 3,5 ton. permiso de 1ª	7,50	0,91
Chófer de vehículo repartidor de más de 3,5 ton., permiso de 1ª	7,63	0,93
Chófer con permiso de conducir de 1ª especial	8,05	0,98

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 6.024

ANUNCIO sobre la aprobación del padrón de la tasa de vados autorizados, reserva de vía pública para carga y descarga o aparcamiento exclusivo correspondientes al año 2014.

Por decreto de Alcaldía de fecha 20 de mayo de 2014 se ha aprobado el padrón de la tasa de vados autorizados, reserva de vía pública para carga y descarga o aparcamiento exclusivo correspondiente al año 2014.

Dicho padrón se expone al público por un plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

Contra el acto de aprobación del padrón y de la liquidación incorporada en él podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

El plazo de ingreso en período voluntario de dicho impuesto se extenderá desde el 3 de julio al 3 de septiembre de 2014. El pago en metálico de los recibos no domiciliados podrá efectuarse en Caja Municipal, o bien mediante ingreso o transferencia a la cuenta de este Ayuntamiento en Nueva Caja Rural de Aragón, S. Coop. de Crédito (Bantierra), sita en calle Chacón, número 9, de esta localidad, y posteriormente presentar el ingreso efectuado en la oficina de Recaudación de este Ayuntamiento (Casa Consistorial, planta baja), donde se facilitará el recibo original. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago se iniciará el período ejecutivo, siendo de aplicación los recargos establecidos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Alagón, 20 de mayo de 2014. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALPARTIR

Núm. 6.002

ANUNCIO de exposición pública y período voluntario de cobranza correspondiente al primer semestre de 2014 de la tasa por servicio de suministro de agua potable e impuesto sobre la contaminación de las Aguas.

Por resolución de Alcaldía se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón correspondiente a la tasa por servicio de agua potable y del impuesto sobre la contaminación de las aguas correspondiente al primer semestre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período de cobranza.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: Los padrones se encuentran expuestos al público por término de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: El plazo para el pago en voluntaria será de dos meses naturales, contados desde el día siguiente al de la finalización del plazo de publicación en el BOPZ.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento de Alpartir en horario de atención al público. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago.

Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que haya hecho efectivo el pago se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

- Tasa por suministro de agua:

—Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización de la exposición pública del padrón. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición, si fuese expresa, y si no lo fuera, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

- Impuesto sobre la contaminación de las aguas:

—Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.

—Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Alpartir, a 15 de mayo de 2014. — La alcaldesa, Marta Gimeno Hernández.

CALATAYUD

Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Agrupación número 5

Núm. 5.946

En el BOPZ núm. 93, de fecha 26 de abril de 2014, se publicó el anuncio provisional de la modificación de los estatutos del Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Agrupación núm. 5 de Calatayud, por la que se incorpora la Comarca de Cariñena a dicho Consorcio.