SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.220

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Proma Hispania, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Proma Hispania, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Proma Hispania, S.A. para los años 2018 a 2021 (código de convenio 50003832012003), suscrito el día 22 de junio de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO, UGT y CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 3 de julio de 2018, 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, Industria 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, 9 de julio de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. *Ámbito funcional.* — El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a la empresa Proma Hispania, S.A., y a sus trabajadores, comprendidos en el ámbito de la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

1.2. *Ámbito territorial*. — El presente convenio regulará las relaciones de trabajo de Proma Hispania, S.A., con el personal de su plantilla en el centro de trabajo de la misma en Épila (Zaragoza), CP 50290, polígono industrial Valdemuel, avenida Opel España, 11, y en aquellos otros centros de trabajo en que presten servicios para la misma.

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 la empresa afectada, sin más excepciones que las establecidas por ley.

1.4. *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su registro y publicación por la autoridad laboral correspondiente, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2018, excepto para aquellos conceptos que explícitamente se pacte de otra manera, y la vigencia se extenderá desde la citada fecha hasta el 31 de diciembre de 2021.

La empresa adquiere el compromiso obligacional de mantener desde la fecha de la firma de este acuerdo y hasta la firma del siguiente convenio todas las actuales condiciones pactadas.

Artículo 2.º *Denuncia*. — Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la firma del siguiente convenio colectivo durante los dos primeros meses de 2022, por lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Artículo 3.º *Unidad del convenio*. — El convenio es un todo orgánico, indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, sus cláusulas serán consideradas globalmente. Ello, no obstante, la nulidad de alguna de las mismas determinará exclusivamente la obligación de su renegociación, continuando en vigor el resto de sus cláusulas.

Artículo 4.º *Compensación y absorción.* — Las condiciones pactadas serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, resolución judicial, convenio colectivo sectorial, pactos de cualquier clase o por cualquier otra causa.

Asimismo, todas las condiciones económicas que el presente convenio establece compensarán y absorberán cualquier retribución y beneficios de la naturaleza, origen, devengo e índole que sean, que perciban o disfruten los trabajadores en el momento de entrada en vigor del mismo. Ello sin perjuicio del respeto de las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del presente pacto, que se mantendrán estrictamente "ad personam".

Artículo 5.º *Comisión paritaria*. — La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará constituida por un máximo de tres personas por cada una de las partes firmantes, que podrán estar acompañadas de los asesores que estas designen.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por cualquiera de las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de las cláusulas del presente convenio.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su real aplicación.

d) De todas aquellas cuestiones establecidas en la ley.

En ningún caso la actuación de la comisión paritaria coartará la posibilidad de las partes, tanto individual como colectivamente, de acudir a los procedimientos legalmente establecidos (ASECLA, SAMA o jurisdicción laboral).

e) Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

CAPÍTULO II

Cláusulas específicas

Artículo 6.º *Jornada laboral*. — La jornada laboral para todos los trabajadores de la plantilla queda de la siguiente forma establecida:

—Año 2018 a 2021: 222 días laborables, 1.776 horas de presencia, equivalentes a 1.700,52 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada laboral será de lunes a viernes en los turnos de mañana, central y tarde, y de domingo a jueves el turno de noche.

Los horarios serán los siguientes:

a) Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas.

b) Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.

c) Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas.

d) Turno central 1 (lunes a jueves): De 8:00 a 14:00/15:00 a 17:00 horas.
(Viernes): De 7:00 a 15:00 horas.

e) Turno central 2: De 8.00 a 16.00 horas, con descanso de veinte minutos en la jornada.

Horario flexible turno central: Flexibilidad de media hora en la entrada y salida de la jornada sin límite de días, que podrá ser de mayor duración para situaciones puntuales siempre que se solicite y que no suponga un perjuicio ni abuso para la prestación del servicio; en ambos casos quedará saldado en la misma jornada, salvo autorización expresa. Durante el período estival esta flexibilidad se puede ampliar hasta un máximo de una hora en total.

Artículo 7.º *Vacaciones*. — Las vacaciones anuales se fijarán cada año en el calendario laboral de acuerdo con la jornada anual de trabajo, siendo como mínimo de treinta días naturales para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda.

En la distribución de las vacaciones la empresa se compromete a garantizar al menos tres semanas ininterrumpidas en los meses de julio y agosto. No obstante lo anterior, si por necesidades productivas justificadas e impuestas por la modificación de los calendarios laborales de los clientes, o por la adjudicación de un nuevo producto, se requiriera de la presencia de los trabajadores en estos meses, se negociará con el comité de empresa el cambio de las fechas de disfrute fuera del aludido período.

En cuanto a las fechas de disfrute, su compensación y ajuste, se estará a lo dispuesto en el acta sobre calendario laboral que con carácter anual se firma entre las partes.

Artículo 8.º *Determinación de pausas y tiempos de bocadillo*. — La dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas que garanticen el que los trabajadores de turno continuo de producción puedan disponer efectivamente de dos pausas de descanso de diez minutos cada una.

El tiempo de descanso de bocadillo para toda la plantilla será de veinte minutos. Solo en el supuesto del disfrute del tiempo por bocadillo se podrá interrumpir el proceso productivo, garantizándose por parte de la empresa que en el resto de pausas los trabajadores relevistas y que se queden en su puesto de trabajo no sufrirán un incremento en su ritmo y rendimiento de trabajo.

La dirección de la empresa garantizará que los trabajadores tengan su descanso por bocadillo, que será de veinte minutos, y en los siguientes horarios:

—Turno de mañana: Entre 9:30 a 10:30 horas.

—Turno de tarde: Entre 17:30 a 18:30 horas.

—Turno de noche: Entre 1:30 a 2:30 horas.

Artículo 9.º *Cambio de turno por temas formativos*. — Por parte de la empresa se facilitará el cambio de turno por temas formativos siempre que sean de carácter reglado y se pruebe su grado de aprovechamiento, pudiendo la empresa limitar este derecho en atención al ejercicio de este derecho por los restantes trabajadores y en atención a las necesidades organizativas de la empresa.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 10. *Retribuciones/Revisión salarial*. — Para los años de vigencia de convenio se pacta lo siguiente:

Año 2018 a 2021: Subida equivalente al IPC real del año anterior aplicable al año siguiente.

Quedan exceptuados de este incremento el plus de calidad, el bonus convenio y las pagas extras lineales.

A efectos prácticos se acompañan como anexo las tablas salariales vigentes para el año 2018.

Para los años de vigencia del convenio, 2018-2021, como consecuencia del incremento salarial pactado referente al IPC real del año anterior, en el primer trimestre de cada año se aplicará dicho incremento una vez conocido y/o publicado el dato de inflación real, incrementando las tablas salariales y abonando los atrasos correspondientes.

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias*. — Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán prorrateadas en las doe mensualidades y por los importes que en anexo se relacionan.

Artículo 12. *Carencia de incentivo*. — El personal de la empresa durante la vigencia del convenio percibirá, además de los salarios base a que sean acreedores, un plus de carencia de incentivo por día laborable del 22% del citado salario base, siempre que no perciba otras cantidades adicionales a tales salarios como incentivos a la producción que alcancen, como mínimo dicho porcentaje.

Dicho complemento se abonará por día laborable con la única exclusión de domingos y festivos.

Artículo 13. *Complemento "ad personam"*. — La empresa reconoce en cómputo anual las retribuciones de la plantilla laboral que vinieran percibiendo por este concepto denominado "ad personam", que recoge individualmente aquellas diferencias retributivas que en cómputo anual pudieran existir como consecuencia de la anterior regularización y adaptación, más la parte proporcional del anterior complemento de antigüedad que venía estando vigente hasta 1 de enero de 2003.

Dicho complemento no será ni compensable ni absorbible.

En cuanto al denominado complemento de puesto de trabajo que viene percibiendo el personal de mantenimiento, encargados y administrativos, este no pasará a formar parte del complemento “ad personam”, manteniéndose en sus mismos términos y condiciones actuales, si bien se revisará anualmente según lo pactado en el convenio.

Artículo 14. *Bonus de convenio.* — Para cada uno de los años de vigencia, del 2018 al 2021, se acuerda la cantidad de 200 euros, cuyo abono será efectivo en marzo del ejercicio siguiente.

Tendrán derecho al cobro de la totalidad del bonus aquellos trabajadores de plantilla que estén de alta en la empresa a fecha 1 de enero de cada año de percibo y durante un mínimo de 365 días anteriores a la fecha de devengo (1 de marzo del año anterior a 28 de febrero del año de percibo). Para aquellos trabajadores que no hayan estado de alta dichos 365 días, se les abonará este bonus de manera proporcional al tiempo de alta.

Artículo 15. *Plus de transporte*. — Teniendo en cuenta las circunstancias especiales de la ubicación de la planta productiva en la localidad de Épila (Zaragoza) y los desplazamientos que tienen que realizar los trabajadores para trasladarse a la misma, con el agravante de que gran parte de ellos residen en localidades vecinas, se pacta el percibo de un denominado plus de transporte, a percibir como concepto extrasalarial en once mensualidades, según la siguiente proporcionalidad en relación con el gasto soportado:

a) Personal domiciliado en Épila: 24,38 euros.

b) Personal domiciliado a menos de 20 km: 54,85 euros.

c) Personal domiciliado a más de 20 km: 85,32 euros.

Artículo 16. *Plus festivo y plus nocturno.*

1. El complemento salarial personal denominado plus festivo se devengará por día trabajado en festivo (domingos o festivos intersemanales) y en proporción a las horas de presencia en el puesto de trabajo.

2. Quedan excluidos del percibo de este plus los supuestos de trabajos imprevistos en festivos que se compensan como horas extras.

3. Igualmente se abonará un denominado complemento de puesto de trabajo, denominado plus nocturno, para aquellos trabajadores que presten servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 17. *Plus de calidad.* — El plus de calidad mensual se congela en el importe de 81,64 euros.

Artículo 18. Horas extraordinarias. — Se distinguen dos tipos de horas extraordinarias, que se compensarán (económicamente o con descanso) a razón de:

—Hora extra normal: 1 x 1,50 horas en jornada laboral y/o diurna.

—Hora extra 100%: 1 x 1,75 horas en jornada festiva y/o nocturna.

La fórmula de utilización será la siguiente:

$$\frac{\text{SB (425 días)} + \text{CI (299 días)} + \text{Cpuesto (12 meses)}}{\text{Número de horas efectivas al año}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Artículo 19. *Plus especial*. — Las cuantías por categorías profesionales determinadas según el ajuste del año 2007 en concepto de plus especial se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, según lo pactado en los artículos 10 y 11 del presente convenio.

Artículo 20. *Pagas extras lineales.* — Para el personal de la plantilla de la empresa se abonarán dos pagas extraordinarias de devengo por semestres naturales, que se abonarán el 30 de junio y a final de diciembre de cada año, en función de las fechas de cierre de planta por vacaciones, que tendrán carácter consolidable y por los siguientes importes:

—Año 2018, incremento de 50 euros. Se acuerda un importe de 1.700 euros en dos pagas de 850 euros.

—Año 2019, incremento de 50 euros. Se acuerda un importe de 1.750 euros en dos pagas de 875 euros.

—Año 2020, incremento de 50 euros. Se acuerda un importe de 1.800 euros en dos pagas de 900 euros.

—Año 2021. Se consolida el importe de 1.800 euros en dos pagas de 900 euros.

Los trabajadores de la plantilla de la empresa que no hubieran estado de alta durante todo el período de devengo de las pagas percibirán las mismas en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Artículo 21. *Permisos médicos*. — El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciocho horas al año.

En la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera del propio trabajador se incluirá asímismo el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, de hijos o hijas menores, de hijos o hijas con discapacidad y de padres o madres que no puedan valerse por sí mismos a facultativo de cabecera o especialista, debidamente justificado.

Así como a familiares de primer grado por consanguinidad del trabajador a consultas de médico especialista de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderá como tiempo preciso al efecto el tiempo comprendido entre la entrada y salida de la visita (con la debida justificación), más el tiempo invertido en el desplazamiento oportuno.

Artículo 22. *Licencias y permisos*. — Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, y, en lo no contemplado por este, a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral en vigor, manifestándose expresamente que estos permisos y licencias serán extensivos a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oportuno.

Mejora de permiso por enfermedad grave u hospitalización de parientes. — Se contempla la ampliación de un día más de permiso cuando haya necesidad de realizar un desplazamiento mínimo de 150 kilómetros, extendiéndose a cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad del trabajador.

Artículo 23. *Complemento en incapacidad temporal.*

• Enfermedad común. La empresa complementará el subsidio a percibir con un 50% de la base reguladora por un total de cuatro días anuales.

• Accidente de trabajo, incluido los “in itinere” o enfermedad profesional. Se complementarán las percepciones de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario fijado desde el primer día de baja.

• Complemento por hospitalización. En el caso de hospitalización, a partir del quinto día de ingreso la empresa se compromete a complementar hasta el 100% de la suma del salario convenio y, en su caso, complemento “ad personam”, y ello con efectos desde el primer día de hospitalización. Las partes fijan expresamente que dicho complemento solo será abonable durante el período de hospitalización, excluyéndose expresamente los períodos de recuperación.

Artículo 24. *Prestación por invalidez o muerte*. — Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 36.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

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

c) 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.

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

Para cubrir estas prestaciones la empresa suscribirá la oportuna póliza de seguros.

Artículo 25. *Prendas de trabajo.* — La empresa dotará al personal de dos prendas de trabajo al año durante los meses de junio y octubre, todo ello con carácter general, así como del calzado correspondiente. Tales prendas serán de las características que a criterio de la empresa se adapten mejor a la índole del trabajo a realizar en cada sección o departamento.

El personal vendrá obligado a vestir las prendas citadas durante la jornada laboral, debiendo cuidar la conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán propiedad de la empresa. El trabajador es responsable de guardar en su taquilla, o lugar asignado al efecto, todos aquellos elementos que reciba para realizar su trabajo, no siendo permisible que las mismas se dejen abandonadas por los distintos puestos de trabajo. Todos los trabajadores deben tener un equipaje de recambio en su taquilla y se entregará ropa extra en caso de deterioro o rotura justificada.

CAPÍTULO V

Participación y consulta de los trabajadores

Artículo 26. *Comisiones de seguimiento* . — Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a crear las comisiones de seguimiento que sean precisas para el estudio y coordinación de cuantas materias o cuestiones surjan en la actividad diaria de la empresa al objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por ambas partes. Estas comisiones de seguimiento se crearán a petición de una de las partes, siempre que concurra causa justificada que acredite su necesidad, y estará integrada por un máximo de tres miembros del comité de empresa y tres miembros en representación de la empresa que al efecto se determinarán.

CAPÍTULO VI

Fomento de empleo

Artículo 27. *Nuevos ingresos*. — Los nuevos ingresos de personal que puedan producirse en un futuro se efectuarán, como mínimo, con la categoría profesional de peón especialista.

Artículo 28. *Modalidades de contratación.* — Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, y en lo no contemplado por este, a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral en vigor.

• Contrato de relevo. Ambas partes acuerdan la suspensión de la aplicación de lo establecido en el artículo 30 del anterior convenio colectivo de empresa relativo al contrato de relevo hasta que la empresa tenga necesidades reales de contratación, garantizando al menos la suspensión durante los años 2014 y 2015. Mientras dure la suspensión, la empresa no tiene compromiso ni normativo ni obligacional alguno en relación a las solicitudes de acceso a la jubilación parcial.

• Contratación indefinida. La empresa se compromete a mantener estable un porcentaje de trabajadores indefinidos del 75% de la plantilla perteneciente a Proma Hispania.

• Contratos de interinidad. Las bajas derivadas de situaciones relacionadas con la maternidad se cubrirán por personal femenino, salvo que por circunstancias excepcionales no sea posible.

• La empresa podrá utilizar cualquier otro tipo de contratación siempre que se cumpla lo dispuesto en la legislación vigente que los desarrolle.

• Contratación de ETT's. Cuando los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal en el centro de trabajo indicado en el ámbito territorial de este convenio colectivo presten sus servicios en dicho centro de trabajo durante un año sin solución de continuidad se incorporarán a la plantilla de la empresa Proma Hispania, S.A.

El ejercicio de este derecho por los trabajadores puestos a disposición dependerá de la voluntad de los mismos, sin más limitación que la justificación motivada de la empresa por evidentes razones organizativas, técnicas o productivas, que serán comunicadas previamente al comité de empresa.

CAPÍTULO VII

Acción sindical

Artículo 29. *Mejoras sindicales*.

a) El comité de empresa será informado puntualmente por la dirección de cualquier tipo de sanción que la empresa imponga a un trabajador.

Podrán acumularse de manera trimestral las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total trimestral que determina la ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Al finalizar cada trimestre, el número total de horas acumuladas disfrutadas para uso sindical no sobrepasará nunca la cantidad total máxima de horas a las que se tendría derecho sumándose tres meses.

c) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité 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 se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 30. *Normas generales.* — Como principio regulador se estará a la normativa general y sectorial de aplicación en materia de prevención de riesgos y seguridad y salud laboral y en materia medioambiental. Específicamente, en lo no regulado en el presente convenio se hará expresa remisión al convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Seguridad y salud. Mensualmente se realizará una reunión ordinaria de los miembros designados del comité de empresa con el responsable de Prevención de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

CAPÍTULO IX

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional primera

Régimen disciplinario. — Las partes, en materia sancionadora y disciplinaria, acuerdan remitirse expresamente a lo establecido en el convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Cláusula adicional segunda

Paz social. — El presente convenio supone un compromiso por parte de los trabajadores y sus representantes sindicales de mantenimiento de un clima de paz social durante la vigencia del mismo.

Cláusula adicional tercera

Solución de conflictos laborales. — Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de mayo de 2013.

Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo. En caso de desacuerdo en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a procedimiento de mediación ante el órgano competente, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

Cláusula adicional cuarta

En lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza y en la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y normas legales de general aplicación.

Cláusula adicional quinta

Mantenimiento condiciones ERE. — La empresa adquiere el compromiso obligacional de mantener durante los años de vigencia del acuerdo las actuales condiciones y complementos del expediente de suspensión de empleo vigentes.