

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5153

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa ABB Power Grids Spain, S.A.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa ABB Power Grids Spain, S.A.U. (antes Asea Brown Boveri, S.A.).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa ABB Power Grids Spain, S.A.U. (antes Asea Brown Boveri, S.A.), para los años 2019 al 2021 (código de convenio 50002782011995), suscrito el día 12 de marzo de 2020 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, CGT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 11 de diciembre de 2020, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 24 de mayo de 2021. — La subdirectora Provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO

CLÁUSULAS GENERALES

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. **Ámbito Funcional:** El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a los trabajadores de ABB Power Grids Spain, S.A.U., del centro de trabajo de Zaragoza.

1.2. **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 ABB Power Grids Spain, S.A.U., sin más excepciones que las establecidas por la Ley, así como el personal que voluntariamente acepte la propuesta de la dirección.

El personal de fuera de convenio que individualmente esté interesado en adscribirse al convenio podrá solicitar a Recursos Humanos información sobre las condiciones económicas y laborales a las que tendría derecho. Estas condiciones deberán solicitarse el año anterior para ser operativas, ya que no es factible modificar la estructura salarial en medio del año en curso.

1.3. **Ámbito temporal:** La duración de este convenio será de tres años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021

1.4. **Inaplicación de las condiciones pactadas:** Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo (recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), se formulará en las siguientes condiciones:

a) La empresa abrirá el período de consultas de quince días en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, debiendo en el mismo plazo poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria. El contenido del acuerdo se comunicará a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

b) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

c) En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 2.º *Autodenuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el cuarto trimestre del último año de vigencia del convenio, con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, a los efectos de comunicación a la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 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 que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 4.º *Unidad del convenio.*

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 en referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 5.º *Compensación.*

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.

Artículo 6.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 7.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 8.º *Productividad.*

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

N o r m a

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- 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.

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 de 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.

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

8.2. 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.

8.3. El establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel de índices de productividad que se considerará como normal, o periodo base para las comparaciones.

8.4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

8.5. 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 periodo de vigencia de este convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Inversiones que creen puestos de trabajo.
- b) 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.

8.6. 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.

8.7. Los planes de mejora de la productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 5, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan la discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Las condiciones de trabajo respetaran lo establecido por la Ley.

8.8. El incentivo de productividad, actualizable anualmente en la cuantía pactada para el resto de los conceptos fijos para el personal indirecto se aplicará en función del EBIT y de acuerdo con la tabla adjunta:

Porcentaje	Euros
< 50%	0
>=50% y <= 65%	1.088,49
> 65% y <=75%	1.295,60
>75% y <=85%	1.453,29
> 85% y <=95%	1.582,73
>95% y <=100%	1.706,29
>100% y <=125%	1.823,97

Artículo 9.º Rendimientos y primas.

Existe en la empresa un sistema de incentivos aplicable en función al nivel correspondiente a cada trabajador de acuerdo con el anexo II, en cuanto a productividad se registrará por el anexo III y los criterios que se señalan a continuación:

1. A los efectos exclusivamente del cobro de incentivos, cuando el trabajador sea adscrito a otro puesto de trabajo, tanto temporal como definitivo, tendrá un periodo de adaptación de 200 horas que serán imputadas a formación en un 50% y el 50% restante al producto, durante este periodo percibirá el incentivo correspondiente al promedio habitual de su rendimiento/actividad de sus dos últimos meses, pasado este periodo el incentivo que percibirá será el que le corresponda de acuerdo con su actividad media, medida individualmente, salvo en los casos de cambio de puesto, temporal dentro del mismo mes, con una duración inferior a las 150 horas, en este caso percibirá el incentivo en función de las actividades anteriores dentro del mismo mes.

Caso de que este puesto de trabajo estuviese en una parte del proceso de producción en el que fuese necesario o aconsejable que la distribución del trabajo fuese asumida por un colectivo de trabajadores con distintas habilidades y/o conocimientos, las horas de este trabajador se imputaran a este colectivo en el 50%. En este caso el trabajador cobrará la actividad media resultante de este colectivo.

2. Incentivo por mejora de calidad.

Este Incentivo será el 6% sobre el incentivo de productividad para el personal directo, y sobre el incentivo de nivel para el personal indirecto.

La determinación de su importe se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$6\% - \% \text{ fallos en laboratorio} - \frac{\% \text{ fallos inspección final}}{2}$$

Este incentivo de calidad será abonado mensualmente al trabajador e irá relacionado con los fallos detectados en laboratorio e inspección final (retrabajos superiores a media hora).

Este plus no implicará disminución ni penalización de ningún concepto salarial.

3. Aplicación del sistema.

• Cálculo de la actividad.

Para aquellos trabajos que así se considere se calculará una actividad, dividiendo el tiempo asignado entre el tiempo empleado de todas las operaciones realizadas en el periodo. En aquellos trabajos, que por razones de la producción intervengan más de un trabajador, se considerará la actividad media conseguida.

La actividad así calculada se aplicará a todas las horas de presencia teniendo en cuenta:

Trabajos fuera de control:

Es intención de la empresa que la mayor parte las actividades y operaciones estén controladas con tiempos estimados. Sin embargo por razones productivas puede ocurrir:

1. Haya trabajadores que en la sección realizan habitualmente, y habiendo sido designados expresamente, trabajos denominados indirectos o sin control. Estos percibirán como incentivo el correspondiente a la actividad media de la sección.

2. Todas aquellas incidencias no contempladas en los apartados anteriores se pagarán a una actividad fija (115) siempre y cuando su responsable o inmediato superior le abra un «boletín de trabajo indirecto» indicando la fecha/hora de inicio y final, el motivo y trabajo realizado, todo ello ratificado con su firma. En otro caso no percibirá incentivo.

Información sobre el sistema:

Los tiempos asignados a las operaciones será comunicada a los interesados con suficiente antelación. El cálculo de la actividad mensual podrá ser consultado por cualquier interesado.

Artículo 10.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. 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 OIT.

2. 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.

3. 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 o pareja de hecho debidamente registrada.

—Nacimiento de un 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 condicionalmente.

—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

—Las ausencias derivadas de hospitalización.

—Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.

—Las ausencias derivadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así 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 paternidad o maternidad del trabajador o la trabajadora.

—El cuidado por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y como máximo hasta que el menor cumpla dieciocho años.

—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 sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

4. Se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

5. 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:

a) 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 de al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 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.

c) 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.

6. Las partes firmantes acuerdan la necesidad de seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

CAPÍTULO II

Artículo 11.º *Jornada laboral-horarios.*

La jornada laboral para los tres años de vigencia del convenio, establecida en cómputo anual será de 1.689,5 horas de trabajo efectivo.

11.1. Jornada laboral.

La jornada laboral establecida para cada año será distribuida semanalmente de Lunes a viernes en los horarios que se relacionan a continuación (no se considera a ningún efecto como de trabajo efectivo la parada diaria de quince minutos).

Mañana: De 6:00 horas a 14:00 horas.

Tarde: De 14:00 horas a 22:00 horas.

Noche: De 22:00 horas a 6:00 horas.

El horario del personal indirecto será de 8:00 horas a 17:05 horas de lunes a jueves, y de 8:00 horas a 14:40 horas los viernes (con quince minutos de descanso, no considerándose a ningún efecto esta parada como de trabajo efectivo. Adicionalmente se ha establecido para el personal indirecto un procedimiento de flexibilidad a la entrada y a la salida que viene detallado en el anexo VI

El horario de comida será de 13:00 horas a 14:00 horas. El tiempo de comida nunca será superior a una hora.

Durante los meses de julio y agosto será de 7:00 horas a 15:05 horas de lunes a jueves y de 7:00 horas a 14:40 horas los viernes, con quince minutos de descanso (esta parada no se considerará a ningún efecto como de trabajo efectivo).

11.2. La empresa facilitará el transporte al restaurante.

11.3. La compensación por comida se realizará exclusivamente a través de tiques restaurante. La empresa entregará un tique restaurante al personal que preste sus servicios en jornada partida, por cada día de asistencia efectiva al centro de trabajo.

También se proporcionará el tique o el abono de la comida a todo el personal directo o indirecto que por motivos de trabajo coincida la prestación de sus servicios en jornada partida.

11.4. El personal que opte por comer en su domicilio, se le abonarán 11 kilómetros en concepto de desplazamiento, al precio pactado en convenio.

11.5. Calendarios laborales.

El calendario del año 2019 y 2020 será el pactado con el comité, para los años sucesivos se definirá por la comisión paritaria.

11.6. Puntualidad:

a) La puntualidad es obligatoria para todo el personal.

b) Respecto a las faltas de puntualidad se estará a lo dispuesto en el código de conducta del convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

c) Al inicio y final de la jornada (según horarios indicados) el personal deberá estar en su puesto de trabajo y en ropa de trabajo

Artículo 12.º *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Mensualmente serán informadas al comité de empresa.

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

La compensación de la hora extra se obtendrá de tomar el precio de la hora extra vigente correspondiente a la categoría laboral, recogido en las tablas salariales del anexo I, del presente convenio. En caso de tener devengada antigüedad se añadirá al precio de la hora extra, el importe de la antigüedad mensual dividido por treinta y multiplicado por el coeficiente de 0,406.

Artículo 13.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán al menos, veintiseis laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda referida al año natural.

El disfrute de las vacaciones en el año 2020 y sucesivos será de tres semanas ininterrumpidas entre el 15 de julio y el 15 de septiembre de cada año

Los días laborables comprendidos dentro del periodo de vacaciones establecido en el párrafo anterior serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por el salario base y complementos salariales, excluidos pluses de turnicidad, a que hacía referencia el artículo 70 de la ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica 29 de julio de 1970, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Los días de vacaciones disfrutados en otro momento serán retribuido de la misma forma.

De los tres turnos de trabajo (noche, tarde, mañana), el inicio de las vacaciones será rotativo, de manera que todo trabajador en tres años seguidos debe pasar por los tres turnos.

Artículo 14.º *Turnos de trabajo.*

14.1. A los efectos del artículo 41-2 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores manifiestan su acuerdo expreso para que cada cambio de horario/turnos de trabajo, que se produzca, se ajuste al procedimiento siguiente:

a) Comunicación al/los trabajadores/as y a sus representantes con una semana de antelación.

b) Establecimiento del oportuno cuadrante con la rotación de turnos, duración mínima de una semana

c) Los trabajadores/as afectados, no estarán más de una semana en el mismo turno, salvo acuerdo entre los trabajadores adscritos a un mismo puesto de trabajo

d) La compensación económica será la reflejada en el artículo 16 de este convenio; esta compensación solamente se abonará a los trabajadores/as que presten sus servicios en dichos turnos, por su carácter no consolidable dejará de percibirse en el momento que por cualquier circunstancia no se trabaje en el sistema de turnos ahora pactado.

e) La empresa garantiza el medio de transporte habitual en cada uno de los turnos de trabajo y/o distribución en jornada

f) En relación al turno de noche, la empresa estudiará la forma en la que afecte a un mínimo de trabajadores. Contando siempre en primer lugar con el personal voluntario.

g) La empresa realizará las acciones oportunas para cubrir la asistencia sanitaria de primeros auxilios, en los turnos no cubiertos por el servicio médico de la empresa.

14.2. Siempre que sea posible en función del número de trabajadores, para establecer el turno de noche se contara inicialmente con trabajadores voluntarios.

La empresa elaborará una lista de personal voluntario previa petición por parte de los interesados a sus inmediatos superiores, pasando información al comité de empresa. La adscripción a este turno por parte del que lo desee comprometerá al trabajador durante a un año a realizar el mismo para facilitar las tareas organizativas de la empresa.

Si en un puesto de trabajo determinado el número de trabajadores que desee realizar el turno de noche excede a las necesidades de la empresa tendrá prioridad en su realización los de mayor antigüedad, permaneciendo en este turno durante el periodo de un año, transcurrido el cual la empresa ofrecerá su realización al siguiente trabajador en antigüedad si todavía siguiera interesado.

Todo trabajador de cincuenta años o más estará exento del turno de noche a no ser que voluntariamente exprese lo contrario.

No se aplicará esta excepción a los puestos que resultare conflictiva su aplicación en función de la persona o tipo de trabajo realizado (cualificación personal, complejidad del trabajo, etc) o supusiese una modificación sustancial de condiciones de trabajo de los trabajadores asignados a estos puestos de trabajo que se vieses involucrados o bien una dejación de los derechos individuales de los trabajadores afectados y que ellos lo hubiesen manifestado.

El turno de noche trabajará toda la jornada semanal ininterrumpidamente cuando hay aun festivo a mitad de semana, pasando este al principio o final de la semana, según determine operaciones.

El turno de rotación será de noche, tarde, mañana, de forma que el descanso semanal se podrá acumular por periodos de catorce días.

Artículo 15. *Equipo flexible.*

Se entiende por equipo flexible al personal contratado específicamente mediante contratos de lunes a domingo, a partir del año 2016, para poder prestar sus servicios en el equipo flexible.

La prestación de servicios del personal flexible podrá realizarse a través de un turno especial, o mediante la disponibilidad de horas según se detalla en las letras a) y b), garantizándose que ningún trabajador del equipo flexible podrá estar de forma simultánea en ambos.

a) Turno especial.

La prestación de servicios del turno especial será de al menos 5 días consecutivos en la semana según calendario específico, incluidos sábados y domingos, con el descanso preceptivo, con los efectos inherentes a dichos días de descanso. El régimen de turnos será de noche, tarde y mañana, pudiéndose suprimir por la empresa alguno de los turnos cuando las necesidades de producción lo posibiliten.

La puesta en marcha de este turno, su calendario y las rotaciones, así como sus modificaciones, las causas que originan su puesta en marcha, las personas necesarias en cada turno, fecha de inicio y tiempo estimado de duración serán comunicadas al comité de empresa y al personal afectado con una antelación mínima de al menos quince días.

Los catorce días festivos del calendario anual tendrán la consideración de no laborables a todos los efectos en el turno especial.

El personal del turno especial percibirá los complementos de plus de sábado y plus de domingo recogidos en el convenio de aplicación.

La rotación contemplará que cada colaborador pueda descansar al menos un fin de semana al mes, salvo pacto individual.

b) Disponibilidad de horas.

Por necesidades de trabajo, la empresa podrá modificar el calendario laboral establecido, hasta un máximo de 139,5 horas anuales, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo excepcional individual, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el convenio en cómputo anual. Este mismo límite de horas se aplicará tanto en saldo positivo como negativo.

La disponibilidad horaria, mientras exista esa posibilidad, se aplicará siempre antes de realizar horas extraordinarias.

Cuando se haga uso de la disponibilidad, tanto para su trabajo como para su descanso, se pondrá en conocimiento del personal y al comité de empresa, indicando las causas que originan la necesidad. Esta notificación se realizará por escrito con cinco días laborables de antelación al colaborador tanto para viernes noche y sábados mañana como para los días de lunes a viernes y con seis días de antelación al comité de empresa, siendo efectiva a efectos del cómputo anual de flexibilidad, aun cuando una vez comunicada al final no llegue a realizarse.

La cobertura de las necesidades se realizará en primer lugar de forma voluntaria y, en su defecto en caso de no haber voluntarios, mediante la designación por parte de la dirección de la empresa, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad en la designación.

El crédito horario tendrá carácter de reversible, es decir, en unos casos será adelantado por la empresa y en otros por el colaborador, computándose por horas, siendo el mínimo de recuperación diaria de dos horas antes o después de la jornada y, en viernes noche y los sábados mañana 7,75 horas, con un máximo, en ambos casos, conforme a la legislación vigente. En el supuesto de descanso se priorizará que este se realice en jornadas de lunes o viernes.

Las horas acumuladas a fin de año, para su trabajo o descanso, deberán ser regularizadas en los siguientes doce meses.

Las horas trabajadas con motivo de esta disponibilidad, serán consideradas como horas ordinarias a todos los efectos, abonando un plus de flexibilidad de 4,65 euros/hora, y se añadirá el plus de sábado cuando se realice el trabajo en turno de viernes noche y sábado mañana. En el caso de prolongación de jornada de mañana se devengará ticket-restaurant, una vez realizada la correspondiente pausa para comer.

Con objeto de evitar mermas salariales mensuales, cuando se descansa se percibirán las incidencias relativas al día laboral, excepto el plus de flexibilidad y turnicidad que se percibirán en el momento de la recuperación.

Según se recoge en el artículo 14.1 del convenio colectivo vigente la empresa garantiza el medio de transporte habitual en cada uno de los turnos y/o distribución de jornada expuestos en las letras a y b.

En caso de la utilización de la flexibilidad horaria de entrada, el transporte será a cargo del trabajador.

Se creará un comité paritario de tres miembros para su puesta en marcha y seguimiento de la flexibilidad y del turno especial, que se reunirá de forma ordinaria de forma mensual y de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes.

El personal no contratado al efecto podrá solicitar en cualquier momento su adscripción voluntaria al equipo flexible.

CONDICIONES ECONÓMICAS

CAPÍTULO III

Artículo 16.º *Retribuciones.*

Las condiciones económicas del personal afectado por este convenio para el año 2019 se regirán por las tablas que figuran en los anexos I y II.

15.1. Incremento salarial

Los incrementos salariales a aplicar durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

2019: Incremento salarial del 2%.

2020: IPC real año anterior + 0,5% + 0,3% variable.

2021: IPC real año anterior + 0,5% + 0,3% variable.

Los importes variables serán devengados en función de los siguientes parámetros:

—0,1% vinculado al objetivo anual de facturación en el presupuesto definido por el Hub

—0,1% vinculado al objetivo de reducción de tasa de fallo en laboratorio definido anualmente por el Hub.

—0,1% vinculado al objetivo de reducción de 40% de accidentabilidad del año anterior. Entendiendo la accidentabilidad por los LTI's reportados con el criterio del grupo.

15.2. Pluses.

Concepto	Euros	Devengo
Turno de mañana.	1,531	Día trabajado.
Turno de tarde.	1,842	Hora trabajada.
Turno de noche.	2.794	Hora trabajada.
Sabado.	14,905	Sábado trabajado.
Festivos y domingos.	24,830	Festivo trabajado.
Plus flexibilidad.	4,743	Hora trabajada.
Plus convenio y plus convenio paga extra.	10,495	Día trabajado.

La realización de horas extras no genera derecho al percibo de plus de convenio. El importe de plus convenio correspondiente a la paga extra de junio y diciembre será de veinte días.

Artículo 17.º *Antigüedad.*

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Se establece una cantidad fija por quinquenio según el anexo I.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzaran a devengar a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de Junio, y desde el primero de Julio si es posterior.

Artículo 18.º *Ingreso de personal.*

La dirección pondrá en conocimiento del comité de empresa los puestos de trabajo a cubrir determinando las fechas previstas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto puestos de confianza.

Los trabajadores que hayan causado baja por extinción de sus contratos cualquiera que fuese su causa serán considerados preferentemente, siempre que respondan al perfil necesario para el puesto a cubrir, igual criterio se seguirá para hijos de empleados.

Artículo 19.º *Dietas.*

Manutención y alojamiento; para los desplazamientos del centro de trabajo por alguna de las causas previstas, se percibirán las siguientes dietas:

—Dieta completa incluyendo manutención y alojamiento: (incluyendo tiempo de desplazamiento): 84,30 euros.

—Según el sistema de liquidación vigente por tramos de horas, los periodos equivalentes serán:

- Desplazamiento desde ocho hasta diez horas: 16,11 euros.
- Desplazamiento desde diez hasta catorce horas: 32,2 euros.

—Dieta completa con manutención, sin alojamiento: 65,89 euros.

Desplazamiento durante la jornada de trabajo, cuando el tiempo sea en la jornada ordinaria, los gastos se liquidarán mediante el procedimiento de gastos justificados.

Desplazamientos realizados por cuenta de la empresa en coche propio: 0,36 euros/kilómetro.

Artículo 20.º *Plus vinculación.*

Todos los trabajadores que a la firma de este convenio, hayan prestado sus servicios en la empresa por un período ininterrumpido superior a diez años y tengan cumplidos cincuenta años de edad percibirán un plus a la vinculación consistente en el 1'5% de su salario bruto anual.

Esta retribución será mensual, empezando a percibirse en el mes que el trabajador cumpla los cincuenta años.

Artículo 21.º *Retribución de desplazamientos.*

21.1. Viajes realizados en el día.

a) De lunes a viernes: Se abonarán como horas extras todas las horas invertidas por el trabajador en el viaje que excedan de la jornada habitual ya sean estas de trabajo efectivo, o desplazamiento hasta su llegada a Zaragoza.

b) Viajes en sábados, domingos y festivos. Se abonarán como horas extraordinarias todas las horas invertidas por el trabajador en el viaje, ya sean de trabajo efectivo, o desplazamiento hasta su llegada a Zaragoza. Se retribuirá el plus de sábado o domingo según corresponda, tal como marca el convenio colectivo e independientemente del número de horas realizadas en el día.

21.2. Resto de viajes.

De lunes a viernes. Se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada teórica diaria y sean de trabajo efectivo. Las horas invertidas en los desplazamientos de estos viajes no se abonarán como extraordinarias; en su lugar se abonará un plus de viaje de 25,893 euros por cada día de desplazamiento y por cada día de estancia. En caso de no cumplir con la jornada teórica diaria en trabajo efectivo el día de viaje, el desplazamiento tendrá consideración compensatoria para cubrir la jornada completa.

Viajes en sábados, domingos y festivos. En caso de que el día de viaje (ida o vuelta) coincida con un sábado, domingo o festivo, se abonarán como extraordinarias todas las horas invertidas por el trabajador en el viaje, ya sean de trabajo efectivo, o desplazamiento hasta su llegada a destino.

A efectos de viaje, se computarán como horas de desplazamiento las comprendidas entre la salida del punto de origen hasta el destino final. Se retribuirá el plus de sábado/ domingo según corresponda tal como marca el convenio colectivo e independientemente del número de horas realizadas en el día. Se abonará un plus de viaje de 25,893 por cada día de estancia.

21.3. Excepciones. No estarán incluidos en esta forma de retribución aquellos supuestos que por la naturaleza de su trabajo tengan retribuidos los desplazamientos en dietas u otros conceptos como en el caso de servicio técnico y afines. Por encima de estos mínimos establecidos se podrá acordar con la empresa acuerdos más beneficiosos para el trabajador, en aquellos casos en los que la entidad, urgencia o relevancia del trabajo, así lo requiera.

21.4. Viajes formativos. Únicamente en los casos en los que una acción formativa sea considerada como requerida, y sea así indicado por la empresa, este desplazamiento tendrá la consideración retributiva recogida en los apartados 1 y 2. La empresa indicará el carácter voluntario o requerido de la formación en el momento de la convocatoria

MEJORAS SOCIALES

CAPÍTULO IV

Artículo 22.º *Prestación por invalidez o muerte.*

La empresa mantendrá la póliza de seguros para las contingencias de muerte e invalidez permanente en las condiciones que se expresan en el Seguro Colectivo de Vida (820472) de la Compañía VidaCaixa, S.A.U. de Seguros y Reaseguros. Este seguro cubre al personal que habitualmente sale de viaje por cuenta de la empresa

Contingencias cubiertas

A) Muerte.

B) Muerte por accidente (doble indemnización).

C) Muerte por accidente de circulación.

D) Invalidez absoluta y permanente.

Se facilitará a cada trabajador individualmente, condiciones particulares de su póliza.

21.1. Otras mejoras sociales.

a) Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador fijo en la plantilla, serán abonados a sus herederos legales, tres mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

b) Ayuda a los trabajadores con hijos minusválidos (físicos, psíquicos y sensoriales). La empresa mediante documento acreditativo expedido por el organismo competente abonará la cantidad de 1003,38 euros/anuales repartidos en doce pagas.

c) Natalidad: Se fija la cantidad de 222,97 euros por hijo. Esta cantidad se hará efectiva en el momento de incluirlo como beneficiario en la tarjeta de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

d) El personal directo tendrá incluido un lavado de ropa de trabajo con periodicidad semanal, en cuanto que, a lo largo del año 2020 se seleccione y se defina la logística interna para la prestación del servicio.

Artículo 23.º *Ayuda por IT.*

• Baja enfermedad común.

Días 1.º al 3.º

1.ª Baja anual: 80% de la base reguladora mes anterior baja.

Intervención quirúrgica y/u hospitalización: 80% de la base reguladora mes anterior baja (siempre que así se justifique por el empleado).

Resto de bajas anuales: 75% de la base reguladora mes anterior baja.

Días 4.º al 15.º 60% de la base reguladora diaria por la empresa.

17% de la base reguladora diaria por la empresa.

Días 16.º al 20.º 60% de la base reguladora diaria por la Seguridad Social.

17% de la base reguladora diaria por la empresa.

Días 21.º.... 75% de la base reguladora diaria por la Seguridad Social.

17% de la base reguladora diaria por la empresa.

• Baja accidente.

El primer día: 87% de la base reguladora diaria por la empresa.

Del segundo día en adelante:

75% de la base reguladora diaria por la Mutua de Accidentes.

12% de la base reguladora diaria por la empresa.

Artículo 24.º *Permisos retribuidos.*

Para los casos del permiso retribuido se establecen las normas que figuran en el anexo V. En los casos en que se contemplan días laborables, se entenderán incluidos los sábados y se retribuirán incluyendo la turnicidad que corresponda, según el caso.

Salidas de fábrica; para las salidas por cualquiera de las siguientes causas:

—Visita médica y especialista de la Seguridad Social.

— Citación de la Autoridad Judicial.

Para este servicio cuando el trabajador lo realice con su coche, la empresa abonará una cantidad única de 17,838 euros.

• Visita médica: Será obligatorio el justificante médico oficial.

• Urgencias:

1. Si ocurriese que el trabajador, una vez iniciada la jornada laboral se sintiese repentinamente enfermo o se accidentara, y no estuviese el servicio médico de la empresa, se trasladará urgentemente al centro asistencial que corresponda. Una vez solucionado el problema, se le pedirá al centro médico la justificación de la incidencia o baja laboral.

La empresa está obligada a facilitar los medios adecuados para que la urgencia sea atendida con la mayor eficacia.

2. Justificante; los servicios médicos de empresa, entregarán al trabajador un impreso, para la consulta de urgencias.

* Si esta circunstancia ocurriese durante horas en las que los servicios médicos de empresa no estén en servicio, el trabajador notificará, a su jefe de sección de necesidad de la asistencia médica para que éste a su vez facilite dicho impreso.

3. Este impreso será presentado al colegiado que preste el Servicio de Urgencias, para que indique la hora de salida de consulta y el informe que considere oportuno para los servicios médicos de empresa.

4. Este impreso será devuelto a los Servicios Médicos de Empresa.

Para la remuneración de las horas por visitas médicas, será indispensable el cumplimiento de estos requisitos.

Tiempo estimado para visitas médicas; este tiempo será el que abarque desde la hora de salida de fábrica hasta la hora que figure en el volante como que se ha permanecido en la consulta, indicada por el médico más el tiempo concedido para la vuelta que será de máximo media hora para los situados en carretera de Madrid y sector Delicias y una hora para el resto.

Caso de que no se vuelva a fábrica sin causa justificada, se abonará solamente, el comprendido entre la hora de salida y el final de la consulta.

Baja por un solo día; existe la posibilidad y siempre a criterio del médico de conceder baja por un solo día.

Cualquier discrepancia entre el asegurado y el médico se puede recurrir a la inspección de los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 25.º *Ayuda a la formación.*

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores, la Empresa se compromete a impartir periódicamente cursillos de formación, siguiendo las directrices de la legislación vigente y el personal afectado a realizarlos.

El personal de la empresa que curse estudios en cursos organizados por centros oficiales, o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, podrá disponer de hasta un máximo de diez horas por curso académico para concurrir a exámenes, teniendo para su desplazamiento una hora para ir una hora para volver, cuando éstos se efectúen dentro de las horas de trabajo. Estas horas de trabajo se pagarán a salario base, antigüedad.

La empresa establece las siguientes cantidades a modo de incentivo al estudio, cuando estos pudieran ser de aplicación a las actividades de la empresa.

Ciclo formativo grado medio: 47,382 euros.

Ciclo formativo grado superior: 85,956 euros.

Grado: 111,486 euros.

Estas cantidades se entienden para matrícula por cursos completos.

Esta cantidad será hecha efectiva una sola vez, a la presentación del resguardo o justificante de Matrícula en el curso correspondiente.

Con la presentación de las papeletas de exámenes de final de curso, con la nota mínima de aprobado o suficiente, se designan las siguientes cantidades:

Asignaturas de C.F. grado medio: 6,579 euros.

Asignaturas de C.F. grado superior: 11,852 euros.

Asignaturas de grado: 17,115 euros.

En todos los casos la empresa podrá exigir los justificantes oportunos.

A fin de atender la dotación económica se creará un fondo de 2052,50 euros no acumulables anualmente.

Si la empresa organizara cursos de formación, el costo de éstos, será deducido de la dotación económica, respetándose en todo caso las ayudas establecidas para el curso académico correspondiente.

Si debido al número de aspirantes a ayuda económica, se sobrepasa la dotación económica, ésta se distribuirá entre los solicitantes proporcionalmente al nivel de estudios.

Artículo 26.º *Desplazamiento.*

En relación con el personal temporalmente desplazado se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no se haya hecho uso de la facultad determinada en el citado artículo, el trabajador tendrá derecho no sólo a

los cuatro días, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50% de la unidad.

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

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

CAPÍTULO V

Artículo 27.º *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

La empresa velará para que el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales. Este principio regirá tanto el acceso al empleo, en la formación profesional, en la clasificación profesional, en la promoción profesional y condiciones de trabajo incluidas las condiciones retributivas, así como se tomarán todas aquellas medidas adicionales que se dirijan a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Artículo 28.º *Protección del embarazo.*

A partir de la notificación de la situación de embarazo, por parte de la trabajadora, la empresa realizará una evaluación de riesgos para determinar la naturaleza, grado y exposición de las trabajadoras embarazadas o tras un parto reciente a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen algún riesgo para la salud de la mujer embarazada o del feto, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo a través de la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 29.º *Maternidad.*

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad será de dieciseis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir de segundo.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con el periodo de suspensión de contrato por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones devengadas y no disfrutadas al finalizar dicho periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural en el que le correspondan.

En el caso de nacimiento de niños prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

Artículo 30.º *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la

dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Artículo 31.º *Paternidad.*

El otro progenitor distinto de la madre biológica en los supuestos de nacimiento, acogimiento o adopción tendrá derecho a raíz de la aprobación del el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019, a la suspensión del contrato de trabajo por un periodo de ocho semanas en el año 2019, de doce a partir del 1 de enero de 2020 y de dieciséis a partir del 1 de enero de 2021.

Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, la duración será de doce semanas, de las que las cuatro primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida después del parto; si bien la madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su descanso no obligatorio.

Desde el 1 de enero 2021 la duración será de dieciséis semanas, de las cuales son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado, sin que sea posible ceder semanas al otro progenitor.

Una vez transcurridas las semanas obligatorias, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, pueden distribuirse a voluntad de aquellos y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

Artículo 32.º *Reducción de jornada por cuidado de hijos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Artículo 33.º *Excedencias.*

Se aplicará la legislación vigente.

COMISIONES PARITARIAS

CAPÍTULO VI

Artículo 34.º *Comisión paritaria del convenio.*

• Naturaleza y funciones.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

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

5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión Paritaria, podrán ser remitidos a través de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 35.º Composición.

La Comisión se compondrá de un máximo de tres vocales, por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora, y en paridad de miembros.

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

Artículo 36.º Convocatoria.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, 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, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Artículo 37.º Acuerdos.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo 38.º Prevención y salud laboral.

Corresponde a la dirección de la empresa la responsabilidad de garantizar la seguridad de sus trabajadores y comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores y sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por todos sus componentes.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre), la empresa realizará las acciones necesarias para el desarrollo y puesta en práctica de los planes previstos en dicha ley.

El primer trimestre del año la empresa facilitará ropa de trabajo.

CAPÍTULO VII

Artículo 39.º De los sindicatos.

a) Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En este centro de trabajo, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

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

b) En cuanto al delegado sindical y sus funciones, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en 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 periodos de un año.

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

- Excedencias.

Podrán solicitar de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario 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 solicitará en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

- Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los miembros del comité de empresa con 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 este afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 40.º *De los comités de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general económica del sector 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 favorable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

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

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor,

formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

D) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

E) 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.

F) 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.

G) Los miembros del comité de empresa, y estos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

H) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, 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 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 renovación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base 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 que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en el empresa o centros 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 de 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 total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

El comité de empresa se regirá por las leyes actualmente en vigor, la empresa colaborará todo lo posible para que los miembros del comité de empresa desarrollen su labor. Conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa podrá acumular el crédito de horas sindicales en alguno de sus miembros, comunicando a la empresa la distribución de dicho crédito.

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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan 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, instituto de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VI
FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 41.º *Jubilación anticipada.*

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42.º *Contrato de relevo.*

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 43.º *Contrato eventual.*

A estos efectos se estará a lo dispuesto en el convenio provincial para la Industria siderometalúrgica de Zaragoza.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.º *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

2. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 45.º Sanciones.

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

- a) Por faltas leves.
—Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
—Amonestación por escrito.
—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves.
—Amonestación por escrito.
—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
—Despido.

Artículo 46.º. *Prescripción.*

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

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CLÁUSULA ADICIONAL 1.ª

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 no dados de alta en la Seguridad social por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores 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 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad legal.

CLÁUSULA ADICIONAL 2.ª

• Trabajo estable.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Se establece un límite del 18% de la plantilla contratada a través de ETT, así como la empresa se compromete a no rescindir contratos temporales por causas de producción mientras en el mismo puesto de trabajo haya trabajadores contratados a través de empresas de ETT.

Adicionalmente con el fin de incrementar la plantilla estable se realizarán tres contratos indefinidos en 2020, adicionales a los cinco pactados en el acuerdo de competitividad y cinco a partir de enero de 2021.

CLÁUSULA ADICIONAL 3.ª

• Cambio puesto de trabajo.

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puesto definitivos del personal, debido a capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán todas las condiciones inherentes al nuevo puesto, manteniéndose su retribución a título personal.

La declaración de esta capacidad disminuida corresponderá exclusivamente a los órganos definidos legalmente para estas funciones.

CLÁUSULA ADICIONAL 4.ª

• Simplificación del recibo de nómina.

Con objeto de lograr una mayor simplificación del recibo de nómina, se acuerda que a partir del año 2020, y una vez se puedan realizar los cambios de forma adecuada en los sistemas de nómina se integrará el importe correspondiente al plus convenio dentro del salario base, entendiendo que este cambio no supone ninguna modificación respecto al salario vigente en cómputo anual.

De la misma forma se trasladará un 25% del importe de la prima al 130 a las tablas de salario base por categoría para el personas sujeto a prima de productividad,

reduciéndose las tablas de prima en el mismo porcentaje, de forma que el cómputo anual sea equivalente.

De forma adicional, las pagas voluntarias deberán corresponder con el periodo de devengo, por lo que se ingresará junto con la nómina en los meses de abril, agosto y diciembre.

CLÁUSULA ADICIONAL 5.ª

- Incentivo adicional.

De forma excepcional apoyado por la consecución de los objetivos de presupuesto y el cambio que se empezó a cimentar en el año 2018, se acuerda incluir 100 euros brutos no consolidables a todos los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2019 estuviesen de alta en ABB Zaragoza, y que hayan permanecido en la empresa a lo largo del ejercicio 2019, contribuyendo a la consecución de los resultados. Este será un pago único no consolidable para aplicar exclusivamente con la actualización de convenio de 2019.

CLÁUSULA ADICIONAL 6.ª

- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes expresan sus voluntad de estar adheridos al procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos colectivos, derivados de la aplicación del texto del convenio colectivo, sobre la base del acuerdo de solución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Aragón, (ASECLA) y a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará al texto del convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del metal, el convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza y la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, o norma que la sustituya.

ANEXO I

**Tablas salariales
Año 2019**

Grupo Profesional	CATEGORIAS	Salario Anual	plus convenio (día trabajado)	Antigüedad	Hrs. Extras
1	Ingeniero	20.419,953	10,495	2,029	17,956
	Ingeniero Técnico	20.419,953	10,495	2,029	17,956
	Delineante Proyectista	20.419,953	10,495	2,029	17,956
	Técnico Organización 1ª E	20.419,953	10,495	2,029	17,956
2	Tec. Organización 1ª	19.055,695	10,495	1,935	17,956
	Delineante 1ª	19.055,695	10,495	1,935	17,956
	Oficial Administrativo 1ª	19.055,695	10,495	1,935	17,956
3	Tec. Organización 2ª	17.883,121	10,495	1,809	16,017
	Delineante 2ª	17.883,121	10,495	1,809	16,017
	Oficial Administrativo 2ª	17.883,121	10,495	1,809	16,017
4	Auxiliar	17.265,136	10,495	1,341	12,207
	Aux. Administrativo	17.265,136	10,495	1,341	12,207

Grupo Profesional	CATEGORIAS	Salario Anual	plus convenio (día trabajado)	Antigüedad	Hrs. Extras
5	Oficial 1ª	16.426,792	10,495	1,673	14,714
	Oficial 2ª	16.122,910	10,495	1,603	14,446
	Oficial 3ª	15.849,856	10,495	1,562	14,154
	Especialista	15.743,668	10,495	1,562	14,057
	Peón	15.448,104	10,495	1,517	13,763

ANEXO II

**Tablas salariales
Año 2019**

- Personal de taller.

NIVEL	Incentivo nivel	Paga voluntaria
T11	2,731	29,163
T12	3,167	32,138
T13	4,106	36,154
T21	2,232	25,453
T22	2,494	26,715
T23	2,700	29,163
T31	1,829	18,078
T32	2,218	25,452
T41	1,368	14,702
T42	1,706	14,702
T43	0,489	11,274
T44	0,957	11,274
T51	0,265	7,650
T52	0,102	4,243

- Personal técnicos y empleados.

NIVEL	Incentivo nivel	Paga voluntaria
Z31	3,346	36,154
Z32	3,670	36,154
Z33	4,250	40,172
Z34	4,702	48,206
Z41	2,076	24,104
Z42	2,432	30,130
Z43	3,755	36,154
Z51	1,286	20,086
Z52	1,642	22,094
Z53	2,061	24,104
Z59	0,133	3,641
Z60	0,204	10,088
Z61	0,372	11,048
Z62	1,227	20,086

El periodo máximo de permanencia en los niveles T51, T52 y Z59, Z60 será de un máximo de doce meses.

ANEXO III

Año 2019

ACTIVIDAD	Prima
1,00	-
1,01	0,094
1,02	0,191
1,03	0,286
1,04	0,381
1,05	0,476
1,06	0,573
1,07	0,667
1,08	0,761
1,09	0,857
1,10	0,954
1,11	1,048
1,12	1,143
1,13	1,237
1,14	1,334
1,15	1,428
1,16	1,524
1,17	1,620
1,18	1,714
1,19	1,810
1,20	2,001
1,21	2,100
1,22	2,201
1,23	2,300
1,24	2,401
1,25	2,500
1,26	2,600
1,27	2,700
1,28	2,800
1,29	2,900
1,30	3,001
1,31	3,102
1,32	3,201
1,33	3,301
1,34	3,401
1,35	3,501
1,36	3,601
1,37	3,701
1,38	3,800
1,39	3,901
1,40	4,000

ANEXO IV

Año 2019

• Clasificación profesional.

0. Introducción.

1. Definición del sistema.

2. Clasificación profesional.

3. Movilidad funcional.

4. Trabajos en diferente grupo profesional.

5. Promoción.

0. Introducción.

Atendiendo a la demanda, actualizar el sistema de clasificación profesional de modo que aporte una estructura profesional adecuada a las necesidades generales de la empresa para dar respuesta a las demandas del mercado, que garantice la igualdad, sea comprensible, transparente y favorezca el desarrollo profesional para los empleados, la representación de los trabajadores y la empresa acuerdan la siguiente normativa que se desarrolla a continuación.

1. Definición del sistema.

La clasificación profesional, realizada en función de la valoración de puestos vigente en ABB Zaragoza, según los factores recogidos en el apartado 2 de este anexo y atenderá a las características que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Las categorías profesionales que se recogen estarán comprendidas en dos divisiones funcionales, a saber:

—Personal de taller: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar operaciones de supervisión o coordinación.

—Técnicos y empleados: Es el personal que por sus conocimientos, experiencia o cualificación y aptitudes realizan tareas de elevada cualificación o complejidad, así como tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática o posiciones que permiten informar de la gestión, de la actividad económico contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares.

2. Clasificación profesional.

Todo trabajador en función de la valoración de puestos vigente en la empresa teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza, estará clasificado a efectos retributivos en las categorías que se recogen a continuación y tendrán garantizado a título personal el salario correspondiente a su categoría y nivel, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador. A su vez, dichas categorías a efectos descriptivos, se encuentran agrupadas en cinco grupos profesionales.

La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia los siguientes factores:

A. Conocimientos: Deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

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

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

D. Dependencia: Deberá valorarse la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

E. Mando: Deberá tenerse en cuenta para su valoración, el grado de supervisión y ordenación de las tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.

F. Complejidad. Factor que mide la naturaleza del proceso de toma de decisiones.

A través de los factores anteriormente detallados obtenemos una estructura organizativa que permite determinar diferentes equivalencias, posibilitando, que cada persona de la organización quede encuadrada, de acuerdo con el puesto de trabajo desempeñado.

- División funcional: Personal técnico y empleados.

Grupo 1.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio o alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con media o alta autonomía, iniciativa y responsabilidad. Pueden realizar funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que pueden ser realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Se requiere titulación de grado universitario o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades, sin ser exhaustivo, que por analogía son equiparables en las siguientes:

Tareas con responsabilidad técnica de complejidad alta y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía dentro de su área, incluidas las funciones de las áreas de investigación y desarrollo, ingeniería de procesos de fabricación, diseño o desarrollo mecánico.

Tareas para las que se requiere un alto nivel de conocimiento, formación y comprensión técnica.

Funciones consistentes en planificar, ordenar o supervisar actividades como la Planificación de la carga de los procesos de fabricación o la planificación del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de las máquinas e instalaciones.

Requiere habilidad en la comunicación oral y escrita, incluso en otros idiomas.

Categorías comprendidas:

- Ingeniero.
- Ingeniero técnico.
- Técnico de organización 1.ª E.
- Delineante proyectista.

Grupo 2.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Requiere formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades, sin ser exhaustivo, que por analogía son equiparables en las siguientes:

Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de control de calidad, logística, Administración o control de procesos.

Tareas contrastadas de delineación.

Realiza labores de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.

Colaborador técnico con las capacidades necesarias para contribuir en su área de actividad y tiene un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos complejos.

Categorías comprendidas:

- Técnico de organización 1.ª.
- Delineante de 1.ª.
- Oficial administrativo 1.ª.

Grupo 3.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normal-

mente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período medio de adaptación.

Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades, sin ser exhaustivo, que por analogía son equiparables en las siguientes:

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de herramientas informáticas.

Tareas de delineación en su primer nivel.

Controlar la calidad del producto, realizando inspecciones decidiendo sobre su rechazo en base a normas fijadas.

Tareas de apoyo a administración realizando agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros o seguimientos.

Categorías comprendidas:

—Técnico de organización 2.^a.

—Delineante de 2.^a.

—Oficial administrativo 2.^a.

Grupo 4.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Requieren una formación y experiencia a nivel de formación profesional de primer grado y que pueden necesitar de un pequeño período de adaptación, lo que les permite realizar trabajos de complejidad media o baja con gran nivel de supervisión.

Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades, sin ser exhaustivo, que por analogía son equiparables en las siguientes:

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

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial.

Trabaja de acuerdo con procedimientos e instrucciones muy detalladas, bajo supervisión regular.

Categorías comprendidas:

—Auxiliar.

—Auxiliar Administrativo.

• División Funcional: Personal de taller.

Grupo 5.

Criterios generales: Estarán incluidos los trabajadores que realicen tareas relacionadas directamente con el área de producción, generalmente con alto grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Este grupo comprende, en orden a sus funciones, actividades y la valoración de puestos vigente en la empresa, las siguientes categorías profesionales:

Oficial 1.^a.

Se incluirán aquellos trabajadores que realicen actividades que sin ser exhaustivo incluyan tareas como realizar de forma activa los protocolos de ensayos en los transformadores. Realizar el montaje, reparación y comprobación del correcto funcionamiento de transformadores fuera de las instalaciones de ABB. Realizar la coordinación del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de las máquinas e instalaciones. Coordinación de equipos en taller.

Oficial 2.^a.

Se incluirán aquellos trabajadores que realicen actividades que sin ser exhaustivo incluyan tareas como realizar el montaje, cableado e interconexión del transformador así como la colocación de los accesorios auxiliares. Realizar el encapsulado y sellado exterior de las bobinas. Realización del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de las máquinas e instalaciones. Realizar el arrollamiento y conexionado interno de bobinas de A.T y B.T para transformadores de aceite.

Oficial 3.^a.

Se incluirán aquellos trabajadores que realicen actividades que sin ser exhaustivo incluyan tareas como realizar el arrollamiento de bobinas de secos. Cortar, doblar y punzonar barras metálicas para la elaboración de pletinas de conexión. Cortar rollos

de chapa para la elaboración de las planchas metálicas que conforman el núcleo del transformador.

Especialista.

Se incluirán aquellos trabajadores que realicen actividades, que sin ser exhaustivo incluyan tareas como finalizar la conexión de fases de bobina de A.T y realizar el cerramiento en molde de metal, hacer labores de carga, descarga, transporte y movimiento de materiales, recepcionar mercancías, materias primas para su adecuada ubicación, realizar el montaje del cerramiento envolvente de los transformadores.

Peón.

Se incluirán aquellos trabajadores/as que realicen actividades que sin ser exhaustivo incluyan tareas como cortar y suministrar a los operarios de arrollamientos los aislamientos requeridos, realizar el sellado de bobinas de baja tensión, sacar los moldes de los hornos de secado, desmontar las envolventes exteriores y moldes interiores de las bobinas, tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

3. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional para las actividades, puestos y tareas asignados a la categoría profesional, según la valoración de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando el trabajador tenga la formación y experiencia requerida o haya realizado previamente esas funciones. De lo contrario la empresa deberá dotar al trabajador la formación y experiencia requerida para las tareas encomendadas.

La movilidad funcional por categoría se registrará anualmente para su posterior evaluación en la valoración del desempeño.

4. Trabajos en diferentes categorías.

Se entenderá por cambio de categoría aquel en que el trabajador es destinado a realizar funciones o a un puesto de trabajo asignado a una categoría profesional diferente, según la valoración vigente en la empresa. Estos cambios pueden implicar un cambio a una categoría superior, en cuyo caso si se mantuviese en dicha categoría por un periodo superior a tres meses en el plazo de un año, el trabajador consolidará la nueva categoría, nivel y su correspondiente retribución.

Los cambios pueden implicar también cambios a una categoría inferior que en todo caso, obedecerán a las siguientes causas:

Por petición del trabajador: La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la dirección se asignará la categoría, nivel, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino. En los casos en que fuese necesario efectuar cambios definitivos del personal, debido a una capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicaran todas las condiciones inherentes al nuevo puesto, manteniéndose su retribución a título personal. La declaración de esta capacidad disminuida corresponderá exclusivamente a los órganos definidos legalmente para esas funciones.

Por motivos estructurales o de servicio: Es estos casos al trabajador afectado se le respetará siempre la categoría profesional y nivel salarial íntegro, de la categoría de origen.

5. Promoción.

Se establece un doble sistema de promoción para los empleados. Por un lado, siendo reclasificado en una diferente categoría profesional, originado por la asunción de diferentes funciones profesionales, valoradas en una categoría profesional superior. Y por otro lado, es posible ascender de nivel dentro para una misma categoría profesional en función de la valoración de desempeño.

La aplicación del sistema de ascensos se realizará de acuerdo al convenio vigente en cada momento, tomando en consideración el sistema de valoración de puestos, la estructura organizativa y la valoración de desempeño.

Los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando, recaerán sobre trabajadores de libre designación de la empresa.

Se establecen cinco ascensos mínimos al año durante la vigencia del convenio, de los cuales cuatro serán de personal directo y uno de personal indirecto. Estos ascensos se realizarán dentro del primer cuatrimestre del año, con efecto desde el 1 de enero.

Técnicos y empleados: Equivalencia grupo/categoría-función/actividad

	Categorías	Actividades o similares
Grupo 0		Dirección, jefe de Área, responsable de ventas de Área, Project Manager
Grupo 1	Ingeniero Ingeniero técnico Delineante proyectista Técnico de organización 1. ^a E	Adjunto Supply, jefe Planificación, ingeniero de procesos, ingeniero de cálculo I, After Sales Support, ingeniero de producto, Desarrollo parte mecánica, ingeniero PRL, Desarrollo RRHH, Adjunto Controller, Personal Assistant Gerencia.
Grupo 2	Delineante 1. ^a Técnico de Organización 1. ^a Oficial Administrativo 1. ^a	Técnico calidad de producto, Admin. RRHH, Gestión Expediciones, Técnico de compras, Técnico Sistemas, Técnico Planificación, Order Handling, Cálculo nivel II, Delineación nivel I, Técnico Control Clientes, Técnico Control Proveedores, Técnico Control Postventa, Técnico de PRL
Grupo 3	Delineante 2. ^o Técnico de Organización 2. ^a Oficial Administrativo 2. ^a	Inspector Calidad, Gestor medio ambiente, Delineación nivel II, Controlling Support, Gestor Pedidos (Compras/Ventas), Administración Dirección.
Grupo 4	Auxiliar Auxiliar Administrativo	Tareas auxiliares (reprografía, mecanografía, archivo, vigilancia, Grabación datos, etc)

Personal de taller: Equivalencia grupo/categoría-función/ actividad

	Categorías	Actividades o similares
Grupo profesional 5	Oficial 1. ^a	Analista laboratorio, Servicio Técnico, encargados, encargado mantenimiento
	Oficial 2. ^a	Montaje final encapsulado, mantenimiento, operador robot
	Oficial 3. ^a	Bobinado AT y BT, pletinas, corte de chapa,
	Especialista	Cierre de fases, envoltentes, almacenero, carretillero (suministro y expedición), montaje de núcleos, bancada
	Peón	Terminación de transformadores, preparación de tubos y mallas, preapilado, desmoldeo, sellado, cierre de BT, auxiliar de expediciones

ANEXO V

Permisos y licencias

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones para las parejas de hecho siendo necesaria la acreditación.

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que los hijos para las personas tuteladas por el trabajador, siendo necesaria su acreditación.

Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:

—Desplazamientos superiores a 100 kilómetros, se añade un día. Aplicable a los permisos identificados con (1).

—Desplazamientos superiores a 200 kilómetros, se añaden dos días. Aplicable a los permisos identificados con (1).

Nota A: Sobre estancia de cónyuge o hijo en la UVI. Esta licencia será independiente a cualquier otra que se genere.

Nota B: Hijo menor o discapacitado/cónyuge discapacitado/padres mayores o dependientes. Esta licencia será para los siguientes colectivos:



- Hijos hasta 16 años de edad e hijos discapacitados sin límite de edad.
- Padres a partir de los 75 años o dependientes de cualquier edad.
- Cónyuge discapacitado de cualquier edad.

En caso de estar realizando trabajos en el extranjero, las licencias comenzarán a contar cuando se haya regresado al domicilio habitual. La empresa se hará cargo de los gastos generados para la vuelta a su domicilio, y previamente habrá puesto los medios adecuados para el regreso con la urgencia necesaria según la gravedad del hecho causante.

Nota: En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes siempre que esto no implique un incremento de los días laborables del permiso.

Parentesco	Motivo	Días de permiso
Cónyuge e hijos	Fallecimiento (1)	5 días naturales
Cónyuge e hijos	Enfermedad grave, hospitalización (1)	3 días naturales
Padres, hermanos y familiares hasta 1.º grado (afinidad y consanguinidad)	Fallecimiento (1)	3 días naturales
	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Abuelos, nietos y familiares hasta 2.º grado (afinidad y consanguinidad)	Fallecimiento (1)	2 días naturales
	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Cónyuge e hijos	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Cónyuge e hijos	Ingreso UVI/UCI (Nota A)	10 días naturales mientras dure la estancia en UVI/UCI
Tíos y sobrinos	Fallecimiento (1)	1 día natural
Padres, hijos o hermanos	Matrimonio	1 día natural
Trabajador	Matrimonio o pareja de hecho	15 días naturales
	Traslado domicilio habitual	2 días naturales
	Deber inexcusable público y personal	Indispensable
	Citación judicial	Indispensable
	Médico especialista de la SS/particular	Indispensable
	Exámenes estudios oficiales	Indispensable
	Médico cabecera /particular	20 horas anuales
Hijo menor o discapacitado, padres mayores o dependientes y cónyuge discapacitado (Nota B)	Acompañamiento al médico de cabecera o especialista.	16 horas anuales

Todos los permisos tendrán que acreditarse con el justificante correspondiente

ANEXO VI

Flexibilidad de entrada y salida

Personal indirecto: La flexibilidad vigente de entrada y salida será la que viene recogida a continuación. El plus de tarde se mantendrá por el mismo importe de tres horas por la tarde de lunes a jueves, independientemente de la flexibilidad horaria utilizada. En estos casos el transporte será a cargo del trabajador.

Personal directo: En este caso la flexibilidad requerirá solicitud previa y aprobación por parte de producción, al no ser aplicable en sus mismos términos, por razones de organización, jornadas y turnos.

Invierno (enero-junio / septiembre-diciembre)



Verano (julio y Agosto)

