

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5302

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

Grupo Metalgráfico, S.A. (Grumetal, S.A.)

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 Grupo Metalgráfico, S.A (Grumetal, S.A.).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Metalgráfico, S.A. (Grumetal, S.A.), para el año 2020 (código de convenio 50003072011999), suscrito el día 4 de diciembre de 2020 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO, UGT y USO), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 18 de enero de 2021, 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, 24 de mayo de 2021. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 2020 DE GRUPO METALGRÁFICO, S.A (GRUMETAL, S.A.)

I. CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. *Objeto.* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Grupo Metalgráfico, S.A. (Grumetal, S.A.), y las personas trabajadoras que quedan comprendidas dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.* — Afectará a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa Grupo Metalgráfico, S.A. (Grumetal, S.A.), en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Zaragoza.

Artículo 3. *Ámbito personal.* — Será de aplicación a todo el personal de la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.* — Se acuerda que el convenio tenga vigencia de un año, desde el 1/01/2020 hasta el 31/12/2020. Solamente los efectos económicos se retrotraerán desde el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 5. *Denuncia.* — El convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Artículo 6. *Comisión paritaria.* — Se creará una comisión paritaria para interpretación del convenio y análisis de los problemas que se deriven de su aplicación, y que estará formada por dos representantes legales de las personas trabajadoras y dos representantes de la dirección.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptados lo serán por unanimidad, teniendo un plazo de siete días hábiles para emitir resolución.

El domicilio de la comisión paritaria a efectos de comunicación será el domicilio del centro de trabajo de la empresa, sito en carretera de Logroño, kilómetro 16, de Sobradriel, Zaragoza.

Las partes firmantes están adheridas al sistema extrajudicial para la solución de conflictos laborales derivados del acuerdo alcanzado en la Comunidad Autónoma de Aragón entre la Confederación de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón, y la Unión General de Trabajadores de Aragón.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A. Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B. Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.

C. Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación de las condiciones del convenio, en los términos y condiciones establecidas en la legislación vigente.

D. Vigilará 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.

E. Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa vienen regulados en el convenio colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, por lo que la comisión paritaria se remite al mencionado convenio.

Artículo 7. *Compensación.* — Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos, o por cualquier otra causa. En el orden 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 8. *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos 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 9. *Sustitución de condiciones.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 11. *Derecho supletorio.* — Únicamente será de aplicación el convenio colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio. Y en lo no previsto, según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Organización del trabajo.* — Son facultades de la dirección la organización del trabajo, en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

II. POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 13. *Contratación.* — Será competencia de la dirección determinar el modelo de contrato a realizar para las personas trabajadoras de nuevo ingreso en la

empresa, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento. Se facilitará al comité copia básica de los contratos que se realicen.

Según lo estipulado en el artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen dichas causas.

Una vez finalizado el presente convenio, el presente artículo se considerará prorrogado en tanto en cuanto se firme un nuevo convenio colectivo.

Artículo 14. *Jubilación.*

1. Jubilación anticipada. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 63 años se estará a lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

2. Jubilación forzosa. — De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, con el objetivo de favorecer el relevo generacional y la estabilidad y calidad en el empleo, se establece la jubilación forzosa por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que se transforme un contrato temporal existente en la empresa en indefinido o se contrate a una persona trabajadora desempleada.

Las nuevas personas trabajadoras contratadas o que transformen su contrato, al amparo de lo previsto en este artículo, pueden pertenecer al mismo o a diferente grupo profesional de la persona trabajadora que extingue la relación laboral por jubilación forzosa.

Lo anterior no será de aplicación en el caso de las jubilaciones voluntarias.

3. Jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo. — La empresa estará obligada a acceder a la jubilación parcial de la persona trabajadora cuando concurren las condiciones exigidas en el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, salvo que por motivos justificados ello no resulte posible.

La persona trabajadora interesada en el acceso a la jubilación parcial específica para trabajadores de la industria manufacturera deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de seis meses.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, a fin de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente.

Artículo 15. *Período de prueba.* — El ingreso de las personas trabajadoras se realizará a prueba, que será de:

—Tres meses para técnicos y administrativos.

—Un mes para el resto de personal.

No se computarán a estos efectos los períodos de incapacidad temporal.

Durante el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

Artículo 16. *Preaviso de cese.* — Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

—Personal administrativo, técnico y encargados: Dos meses.

—Personal obrero: Quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la

liquidación correspondiente el importe de tantos días como falten para completar los plazos citados.

Artículo 17. Premio de vinculación. — Para aquellas personas trabajadoras que vayan a extinguir su contrato de trabajo al cumplir los 63 años de edad, la empresa, con independencia de las vacaciones anuales a las que tuviera derecho, les concederá un permiso retribuido adicional que consistirá en:

Veinticuatro días naturales si su antigüedad en la empresa es de cinco años o inferior; sesenta y un días naturales si su antigüedad es superior a cinco años, y ochenta y un días naturales si su antigüedad es superior a los diez años.

Además del citado permiso, y si la persona trabajadora viera extinguido su contrato de trabajo, salvo baja voluntaria o extinción que genere cobro de indemnización, tendrá derecho a un nuevo permiso retribuido complementario al anterior, según la siguiente escala:

- Noventa y cinco días naturales si la extinción se produce a los 63 años de edad.
- Setenta y nueve días naturales si se produce a los 64 años.
- Sesenta y tres días naturales si se produce a los 65 años.
- Cuarenta y siete días naturales si se produce a los 66 años.

El disfrute de las fechas de dichos permisos será fijado de común acuerdo entre ambas partes; en caso de que no existiese tal acuerdo, el permiso se disfrutará en los días inmediatamente anteriores a la fecha del cese voluntario, de tal manera que el último día del permiso, coincida con el de la fecha prevista para el cese. En el caso de que, por circunstancias especiales, no exista acuerdo en el periodo de su disfrute, deberán ser abonados tomando como base los salarios establecidos, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del anexo I del presente convenio, proporcionales a su jornada de trabajo en el caso de personas trabajadoras a tiempo parcial, más el complemento específico acreditado por la persona trabajadora interesada. Por último, y con el objeto de que la empresa pueda conceder dichos permisos, la persona trabajadora estará obligada a comunicar a la empresa la decisión de extinguir su contrato de trabajo con una antelación mínima de ocho meses.

III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada laboral. — La jornada laboral será de 1.752 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio tanto si se presta en jornada continuada como partida. En caso que el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos pacte una reducción de la jornada anual efectiva, será de aplicación inmediata en el presente convenio.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la dirección de la empresa, quien, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de las personas trabajadoras el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un/a mediador/a, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en el plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación. Por razones objetivas de la producción debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán flexibilizar hasta setenta y dos horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

Preaviso con la antelación mínima que marca el Estatuto de los Trabajadores a los representantes de las personas trabajadoras; individualmente, en su caso, a las personas trabajadoras afectadas. En el supuesto de no haber sido previstos en el calendario anual los periodos de flexibilización, la forma de llevar ésta a efecto será acordada con los representantes de las personas trabajadoras.

Caso de que existiera discrepancia entre los representantes de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa en cuanto a los motivos para llevar a cabo la flexibilización, se nombrará por cada una de las partes un/a mediador/a, miembro de la comisión paritaria o designado/a por esta, que intentará llegar a un acuerdo vinculante en los dos días siguientes a su nombramiento, que será veinticuatro horas después de que la empresa hubiera comunicado el preaviso. En caso de desacuerdo

de los/las mediadores/as, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir de las setenta y dos horas de que fue tomada.

Los límites de la jornada diaria estarán entre un mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal. La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

Se establece, para cada persona trabajadora, el poder disponer de dos días flotantes a cambio de las fiestas locales, pudiendo disfrutarlo tanto de forma conjunta como independiente, siempre que el personal que lo solicite no supere el 20% de la plantilla del departamento correspondiente. Dicho disfrute deberá comunicarse a la empresa con, al menos, siete días de antelación.

Se redactará una lista con todas las personas trabajadoras que soliciten disponer de estos dos días flotantes. La fecha tope para comunicarlo a la empresa será el 15 mayo de cada año de vigencia del convenio.

La concesión del permiso para el disfrute de los días citados será concedida siempre y cuando la organización del trabajo sea posible, y que las personas trabajadoras que queden en las instalaciones sean suficientes para el desarrollo correcto de la actividad.

Con el objeto de tener un correcto control, las solicitudes quedarán registradas simultáneamente tanto por la dirección de la empresa, como por los representantes legales de las personas trabajadoras.

Este apartado es de aplicación exclusivamente para el presente convenio del 2020 y, pudiendo prorrogarse a otros años en función del resultado obtenido.

Artículo 19. Vacaciones. — Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborables.

De los mismos, quince días se disfrutarán de forma ininterrumpida, entre junio y septiembre, salvo que por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada se estipule otro sistema de disfrute diferente.

En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de que la persona trabajadora contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

Las personas trabajadoras con antigüedad superior a los diez años disfrutarán un día más de vacaciones siendo considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

De igual manera, las personas trabajadoras con una antigüedad superior a 20 años disfrutarán de un día más de vacaciones, además del establecido en el párrafo anterior, siendo igualmente considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los días de baja por maternidad que coincidan con las vacaciones, no se computarán como tales, y se disfrutarán al final de la baja maternal.

Artículo 20. Permisos. — Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as, de padres/madres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

2. Tres días naturales, dos de ellos laborables, por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres/madres, cónyuge, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as tanto en los supuestos de consanguinidad como afinidad, pudiéndose ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad.

Para el caso de padres/madres, cónyuge, hijos/as y hermanos/as en el supuesto de consanguinidad, el permiso será de tres días laborables.

En caso de hospitalización y mientras esta dure, la persona trabajadora podrá disfrutar los días de permiso coincidentes con día laborable, en días diferentes a los que sigan al hecho causante.

a) A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la que requiere, al menos, dos días de hospitalización, y por intervención quirúrgica la que se practique con anestesia total o epidural. Tanto en los presentes supuestos como en los contemplados en el epígrafe anterior, se disfrutará un día más de permiso cuando el disfrute de este exija la realización de un desplazamiento fuera de los límites de la Comunidad Autónoma de Aragón.

b) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Tres días naturales por el nacimiento de hijos/as, dos de ellos laborables

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as y hermanos/as por consanguinidad, y de padres/madres por consanguinidad y afinidad.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. En caso de darse ambas circunstancias con el mismo contrayente, se concederá un único permiso.

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista del seguro de enfermedad de la Seguridad Social. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

9. Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social y particulares, y para acompañar a la esposa/a, hijos/as, padres/madres y padres/madres políticos a consultas médicas, con el límite de siete medias jornadas al año, computando dos medias jornadas en caso de necesidad a cuenta de las reconocidas en caso de enfermedad justificada de la persona trabajadora.

La donación de sangre se computará dentro de este artículo.

10. Todos los permisos y licencias, anteriormente expuestos, se extenderán a las parejas de hecho que se encuentren inscritas en el Registro correspondiente.

11. Permiso de veinticuatro horas al año para la realización de trámites de adopción, con derecho a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

12. Un día por exámenes oficiales y reglados.

13. La retribución de estos permisos se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

14. Se establece un permiso no retribuido de cuatro horas en los casos de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as tanto en grado de consanguinidad como de afinidad. En estos supuestos, será opción de la persona trabajadora bien la recuperación en tiempo de trabajo, previo acuerdo de la fecha con la dirección de la empresa, o, bien, el descuento del tiempo no trabajado en la nómina correspondiente a ese mes.

Artículo 21. Excedencias. — La persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla. Deberá solicitar la reincorporación con una antelación de treinta días a la fecha del vencimiento, y de no hacerlo perderá la totalidad de sus derechos, incluido el de la reincorporación.

IV. MEJORAS SOCIALES

Artículo 22. Complemento por enfermedad o accidente. — En los supuestos de incapacidad temporal, tanto si deriva de enfermedad como de accidente, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100% del salario real de la persona trabajadora, en el mes anterior al del inicio del proceso de incapacidad. Las gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y beneficios no se verán afectadas por los procesos de incapacidad temporal. Como consecuencia de la normativa vigente, la persona trabajadora presentará en la empresa los partes de baja y confirmación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción, y de no hacerlo, esta quedará exonerada del abono del complemento regulado en este artículo. Este complemento se abonará mientras permanezca vigente la relación laboral entre las partes, extinguiéndose el mismo en el momento que se extinga la relación laboral por cualquier causa.

Artículo 23. Ayuda para estudios. — Toda persona trabajadora, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, percibirá durante el año 2020 la cantidad de 27,38 euros mensuales por cada hijo/a que estudie en algún centro oficial o acuda a alguna guardería infantil, y en todo caso si no han alcanzado la mayoría de edad, dependen económicamente de los padres y no realizan trabajo alguno.

Esta misma ayuda será percibida por las personas trabajadoras que cursen estudios en algún centro oficial. La constatación de tales circunstancias deberá justificarse documentalmente.

Dicha cuantía quedará congelada durante la vigencia del presente convenio no sufriendo, por tanto, revisión alguna.

Artículo 24. Ayuda a personas con declaración de discapacidad. — Toda persona trabajadora que tenga a su cargo algún familiar con declaración de discapacidad a su cargo, percibirá una ayuda económica de 171,15 euros mensuales durante el año 2020, independientemente de lo que pudieran percibir de la Seguridad Social.

Estos familiares se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad, siempre que tal condición se ajuste a los requisitos exigidos por la Seguridad Social.

Dicha cuantía quedará congelada durante la vigencia del presente convenio no sufriendo, por tanto, revisión alguna.

Artículo 25. Indemnización por muerte o invalidez. — La empresa para todas las personas trabajadoras de la plantilla garantizará las siguientes indemnizaciones a sus beneficiarios:

— Fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

— Fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

— Invalidez total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto

— Invalidez total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

— Invalidez parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

En el supuesto de concertar estos riesgos con un seguro colectivo, la prima será suscrita por mitades iguales entre la empresa y la persona trabajadora. Excepcionalmente, durante la vigencia del presente convenio la empresa abonaría el importe total de la prima. El grado de invalidez se determinará según la normativa vigente en la materia de Seguridad Social.

Las indemnizaciones establecidas en este artículo quedan congeladas durante la vigencia del convenio.

Artículo 26. Ropa de trabajo. — La empresa proveerá a las personas trabajadoras de dos equipos de trabajo al año (batas, monos o similar) que les resulten necesarios para el ejercicio de su labor. Asimismo, se les proveerá de toallas.

Artículo 27. Régimen disciplinario. — Será de aplicación el régimen de faltas y sanciones previsto en la Ordenanza Laboral de 1 de diciembre de 1971.

Artículo 28. Revisión médica. — La empresa proporcionará a las personas trabajadoras una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con las normas vigentes sobre salud laboral e higiene en el trabajo.

V. RETRIBUCIONES

Artículo 29. *Salarios*. — Para el año 2020 se establece el siguiente incremento salarial, que afectará a las tablas salariales y resto de articulado del convenio, excepto el artículo 25:

Año 2020: Incremento del 1,9% sobre tablas del 2019.

Artículo 30. *Revisión salarial*. — Los incrementos referidos en el presente convenio, estarán sometidos a la cláusula de revisión salarial siguiente: En caso de que el sumatorio del incremento salarial de 2020, señalado en el artículo anterior, sea menor a la suma de las inflaciones (IPC real) de este año, el 80% de dicha diferencia se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2021.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*. — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, a satisfacer durante los meses de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento específico (antigüedad).

Si alguna persona trabajadora disfrutara de sus vacaciones durante los meses de junio y diciembre, las gratificaciones le serán abonadas antes del inicio de las mismas.

Artículo 32. *Gratificaciones de beneficios*. — Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una gratificación de beneficios, en proporción a las retribuciones que hubieran percibido durante el año, de acuerdo con las siguientes normas:

La participación de beneficios se computará a razón del tipo único del 10% sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: salario base, complemento específico, plus convenio, gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y los complementos de pagas extras.

En caso de situación legal de quiebra o suspensión de pagos, la empresa quedará eximida del cumplimiento de lo que el presente artículo establece. Igualmente, en el supuesto de que la Administración del Estado reconociera la inexistencia de beneficio fiscal durante el período correspondiente, quedará en suspenso la obligación de pagar dichos beneficios. La persona trabajadora que hubiera ingresado o cesado durante el año y haya alcanzado un mínimo de treinta días de trabajo, consecutivos o no, tendrá derecho a la participación en los beneficios, en la parte correspondiente, y si el cese es anterior a la fecha del pago normal de dicha participación, su abono tendrá lugar en la fecha en la que la empresa acuerde realizarlo para el personal restante. El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquella deberá practicarse y ser satisfecha dentro de los seis meses siguientes al término del mismo. No obstante, las personas trabajadoras podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta que no exceda del 50%, siempre que la empresa no se encuentre en algunas de las situaciones de falta de beneficios anteriormente citadas.

Artículo 33. *Plus de convenio*. — Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán como plus de convenio las cantidades que por este concepto se reflejan en las tablas salariales (anexo I). Este concepto retributivo queda congelado en su cuantía y no será ya objeto de futuras revalorizaciones, procediéndose a incorporar al salario base la cantidad que resultase de aplicar al existente los incrementos salariales pactados para cada año.

Para el año 2020 se acuerda dejarlo en la misma cuantía que en el año 2019.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*. — Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Las horas podrán ser compensadas por acuerdo entre empresa y trabajador, mediante descanso, en igual número de horas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños y reparaciones urgentes.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales legalmente permitidas.

Artículo 35. *Desplazamientos*. — En caso de desplazamiento por necesidades de servicio, la persona trabajadora que lo realice percibirá, durante los siete primeros días de desplazamiento, la cantidad de 56,90 euros en concepto de dieta completa y 28,47 euros en concepto de media dieta por día desplazado. Si el desplazamiento fuera por tiempo superior a siete días, las cantidades a percibir se negociarán entre empresa y trabajador.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono por kilómetro recorrido de la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 36. *Trabajo nocturno*. — El incremento previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores para trabajos de esta naturaleza se fija en un 35% sobre el salario base anual.

Artículo 37. *Plus de asistencia y puntualidad*. — La empresa abonará a las personas trabajadoras un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10% del salario base y complemento específico (antigüedad). Este plus se computará por períodos semanales y tendrán derecho al mismo aquellas personas trabajadoras que no hayan cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados, más domingos y festivos.

Excepcionalmente, durante la vigencia de este convenio no se computará la primera falta de puntualidad no justificada en el mes. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicho plus se percibirá igualmente en los supuestos concretos siguientes:

— Cuando la persona trabajadora se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos sin que haya agotado el crédito de horas disponibles que el Estatuto de los Trabajadores señala en el artículo 68, apartado e).

— Durante el período reglamentario de vacaciones.

— Durante los días en que la persona trabajadora esté ausente con permiso, por causa de muerte de los/as padres/madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as.

— Durante los días en que la persona trabajadora esté ausente por el alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el párrafo anterior.

— Cuando la persona trabajadora se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas que no vayan en contra de la empresa, siempre que la sentencia o resolución sea favorable a este; en caso contrario se le abonará a la persona trabajadora como si se tratase de una citación gubernativa normal o judicial.

— Cuando la persona trabajadora se ausente para asistir a algún examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducir, siempre que este no supere cuatro convocatorias. Todo ello cuando las citaciones o comparencias coincidan con la jornada y horarios de los interesados.

— Durante los días trabajados de la semana en que se produzca el alta o baja originadas por causa de accidente laboral.

— Cuando no se cometan más de tres faltas de puntualidad al mes, siempre que ninguna de ellas supere los cinco minutos.

— Cuando la persona trabajadora se ausente para ejercer funciones de cargo público.

Todos estos puntos supuestos deberán justificarse suficiente y documentalmente.

Artículo 38. *Plus de antigüedad*.

1. A partir del 1 de enero de 1998 no se generarán derechos por este concepto ni se abonará cantidad alguna por el mismo, quedando desde esa fecha formalmente derogado entre las partes el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del sector.

La antigüedad acreditada al 1 de enero de 1998, les será compensada a las personas trabajadoras con la percepción de un complemento específico (CE), en función de los años de antigüedad que tuvieran en la misma al 31 de diciembre de 1997, y que fueran computados a efectos de percepción del derogado plus de antigüedad.

2. El importe inicial de este complemento, cuyo abono se inició con efectos del 1 de enero de 1998, se determinó por aplicación del porcentaje que se indicará en la escala con que concluye este artículo a los salarios diario o mensual que corresponda a la categoría que ostentaba cada trabajador a 31 de diciembre de 1997, percibiéndose

en las doce mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y en la participación de beneficios.

3. Para el año 2020, el complemento específico se verá incrementado en un 1,9% (anexo II), y tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará a cada trabajador que lo acredite a título exclusivamente individual, sin que sea compensable ni absorbible en el futuro, salvo por acuerdo entre las partes, incrementándose anualmente en el porcentaje pactado.

La escala a que hace referencia el número 2 es la siguiente:

Años de antigüedad porcentaje consolidado

1	00,50
2	01,00
3	01,50
4	05,00
5	05,00
6	05,50
7	06,00
8	06,50
9	10,00
10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	15,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	20,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	26,00
25	26,00

Artículo 39. *Pago del salario.* — Se podrá percibir un anticipo del salario el día 15 de cada mes, y la totalidad de la nómina será liquidada dentro de los cinco días siguientes a la finalización del mes.

Artículo 40. *Cuota sindical.* — La empresa se compromete a efectuar el cobro de la cuota sindical a las personas trabajadoras que voluntariamente den su conformidad escrita para ello, procediendo posteriormente a su liquidación con el sindicato.

Artículo 41. *Plus complemento paga extra.* — A partir del 1 de enero de 1998 se estableció un complemento de gratificación extraordinaria, consistente en el 1,5% del salario base diario, multiplicado por 425 días, y por 426 días en los años bisiestos, que se abonarán por mitades, en cada una de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Desde el 1 de enero de 2020, dicho complemento pasará a ser el 1,90%.

Artículo 42. *Planes de Igualdad.* — La empresa dispone de un Plan de Igualdad debidamente registrado y de una Comisión de Igualdad que vela por su cumplimiento.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes están adheridas al sistema extrajudicial para la solución de conflictos laborales derivados del acuerdo alcanzado en la Comunidad Autónoma de Aragón entre la Confederación de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón, y la Unión General de Trabajadores de Aragón.

En este sentido, si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto-

to de los Trabajadores, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el citado sistema extrajudicial.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las horas de formación, relacionadas con las necesidades de la empresa, se computarán como tiempo de trabajo o en horas de trabajo retribuido.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Si por parte de la empresa se entendiese la necesidad de crear nuevas categorías profesionales se convocará a la comisión negociadora con el fin de estudiar la viabilidad, creación e implantación de las mismas.

EMPRESA: GRUMETAL, S.A.

ANEXO I

	ANEXO I TABLAS SALARIALES 2020 (INCREMENTO DEL 1,90% SOBRE TABLAS 2019)							
CATEGORIA	SAL. BASE DIA / MES	SAL. BASE B.ANUAL	PUNTUAL.	BENEFICIOS	P.CONVEN.	P.EXTRAS	COMP.PEXT	TOTAL AÑO.
GRUPO I OBREROS								
LIMPIADORA/A	39,82	14.574,12	1.457,41	1.792,06	635,00	2.389,20	322,30	21.170,09
ESPEC. 2	40,41	14.790,06	1.479,01	1.817,67	635,00	2.424,60	327,08	21.473,42
ESPEC. 1	41,40	15.152,40	1.515,24	1.860,65	635,00	2.484,00	335,09	21.982,38
OFICIAL 3	42,34	15.496,44	1.549,64	1.901,45	635,00	2.540,40	342,70	22.465,63
OFICIAL 2	43,27	15.836,82	1.583,68	1.941,83	635,00	2.596,20	350,23	22.943,76
OFICIAL 1	47,40	17.348,40	1.734,84	2.121,11	635,00	2.844,00	383,66	25.067,01
ENCARGADO	1.538,93	18.467,16	1.846,72	2.258,94	635,00	3.077,86	409,36	26.695,04
GRUPO II ADMINISTRACION								
AUX. ADTIVO	1.251,84	15.022,08	1.502,21	1.849,38	635,00	2.503,68	332,99	21.845,34
OFICIAL 2	1.313,72	15.764,64	1.576,46	1.937,65	635,00	2.627,44	349,45	22.890,64
OFICIAL 1	1.438,38	17.260,56	1.726,06	2.115,49	635,00	2.876,76	382,61	24.996,48
JEFE 2	1.558,30	18.699,60	1.869,96	2.286,57	635,00	3.116,60	414,51	27.022,24
JEFE 1	1.635,38	19.624,56	1.962,46	2.396,53	635,00	3.270,76	435,01	28.324,32
GRUPO III TECNICOS								
DELINEANTE	1.420,29	17.043,48	1.704,35	2.089,69	635,00	2.840,58	377,80	24.690,90
MAESTRO ENCARGADO	1.641,72	19.700,64	1.970,06	2.405,58	635,00	3.283,44	436,70	28.431,42
GRUPO IV TITULADOS								
TITULADOS GRADO MEDIO	1.641,72	19.700,64	1.970,06	2.405,58	635,00	3.283,44	436,70	28.431,42
TITULADOS GRADO SUPERIOR	2.141,04	25.692,48	2.569,25	3.117,91	635,00	4.282,08	569,52	36.866,24
AYUDA POR ESTUDIOS		27,38						
AYUDA DISMINUIDOS FISIC.		171,15						
DIETA COMPLETA		56,90						
MEDIA DIETA		28,47						
USO VEHICULO PROPIO		0,36						

EMPRESA: GRUMETAL, S.A.

ANEXO II

TABLAS AÑO 2020 DE COMPLEMENTO ESPECIFICO, EN FUNCION DE LOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD Y CATEGORIA QUE SE TUVIESE A 31.12.1997

CATEGORIA	1,00	2,00	3,00	4 y 5	6,00	7,00	8,00	9 y 10	11,00	12,00	13,00	14 y 15	16,00	17,00	18,00	19 y 20	21,00	22,00	23,00	24 y 25
	0,50 %	1 %	1,50 %	5 %	5,50 %	6 %	6,5 %	10 %	10,5 %	11 %	11,5 %	15 %	15,5 %	16 %	16,5 %	20 %	20,5 %	21 %	21,5 %	26 %
GRUPO I OBREROS																				
ESPEC. 2	0,13	0,34	0,50	1,70	1,90	2,04	2,24	3,44	3,60	3,75	3,95	5,16	5,30	5,48	5,69	6,86	7,02	7,19	7,35	8,93
ESPEC. 1	0,13	0,36	0,51	1,74	1,91	2,07	2,26	3,51	3,68	3,84	4,03	5,23	5,40	5,60	5,74	6,96	7,14	7,29	7,52	9,09
OFICIAL 3	0,13	0,36	0,52	1,78	1,96	2,19	2,32	3,61	3,76	3,96	4,13	5,40	5,60	5,75	5,97	7,20	7,38	7,57	7,72	9,36
OFICIAL 2	0,14	0,40	0,57	1,91	2,10	2,30	2,51	3,84	4,05	4,20	4,38	5,74	5,95	6,10	6,31	7,65	7,85	8,04	8,25	9,94
OFICIAL 1	0,19	0,42	0,64	2,11	2,31	2,55	2,75	4,24	4,45	4,69	4,86	6,37	6,56	6,81	6,98	8,50	8,69	8,92	9,13	11,02
ENCARGADO	0,23	0,47	0,68	2,28	2,53	2,75	2,99	4,59	4,81	5,07	5,28	6,89	7,11	7,30	7,57	9,18	9,40	9,63	9,86	11,91
GRUPO II ADMINISTRACION																				
AUX. ADTIVO	0,13	0,36	0,51	1,78	1,97	2,17	2,31	3,58	3,74	3,95	4,12	5,36	5,53	5,73	5,91	7,15	7,34	7,54	7,68	9,29
OFICIAL 2	0,14	0,40	0,57	1,91	2,10	2,28	2,51	3,83	4,03	4,20	4,38	5,73	5,93	6,09	6,30	7,64	7,84	8,03	8,22	9,93
OFICIAL 1	0,19	0,42	0,64	2,11	2,31	2,54	2,74	4,24	4,44	4,68	4,85	6,32	6,55	6,80	6,97	8,45	8,67	8,91	9,12	11,00
JEFE 2	0,24	0,47	0,71	2,31	2,56	2,79	3,04	4,68	4,89	5,13	5,34	6,96	7,21	7,49	7,67	9,32	9,53	9,79	10,00	12,11
JEFE 1	0,24	0,49	0,74	2,47	2,68	2,96	3,18	4,91	5,18	5,40	5,68	7,35	7,62	7,86	8,09	9,84	10,07	10,31	10,60	12,79
GRUPO III TECNICOS																				
DELINEANTE	0,19	0,42	0,61	2,07	2,28	2,52	2,71	4,19	4,38	4,60	4,81	6,27	6,49	6,71	6,91	8,38	8,58	8,80	9,00	10,88
MAESTRO ENCARGAD	0,24	0,49	0,74	2,49	2,71	2,96	3,19	4,93	5,20	5,43	5,69	7,39	7,64	7,92	8,11	9,86	10,10	10,34	10,62	12,82
GRUPO IV TITULADOS																				
TITUL. GR. MEDIO	0,24	0,49	0,74	2,49	2,69	2,96	3,19	4,93	5,20	5,43	5,69	7,39	7,64	7,92	8,11	9,86	10,10	10,34	10,62	12,82
TITUL. GR. SUPERIOR	0,33	0,65	0,99	3,28	3,61	3,95	4,27	6,55	6,91	7,21	7,56	9,85	10,20	10,53	10,83	13,18	13,44	13,79	14,11	17,07

CON INCREMENTO DEL 1,90% SOBRE TABLAS 2019. PARA GRUPOS COTIZACIÓN DIARIOS (8 A 10)

EMPRESA:GRUMETAL, S.A.

ANEXO II

TABLAS AÑO 2020 DE COMPLEMENTO ESPECIFICO, EN FUNCION DE LOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD Y CATEGORIA QUE SE TUVIESE A 31.12.1997

	1.00	2.00	3.00 4 y 5	6.00	7.00	8.00 9 y 10	11.00	12.00	13.00 14 y 15	16.00	17.00	18.00 19 y 20	21.00	22.00	23.00 24 y 25					
CATEGORIA	0.50 %	1 %	1.50 %	5 %	5.50 %	6 %	6.5%	10 %	10.5%	11 %	11.5%	15 %	15.5%	16 %	16.5%	20 %	20.5%	21 %	21.5%	26 %
GRUPO I OBREROS																				
ESPEC. 2	4.12	10.15	15.22	51.71	57.74	61.85	68.21	104.69	109.45	114.66	120.23	156.71	161.15	166.86	172.89	208.73	213.49	218.89	223.32	271.55
ESPEC. 1	4.12	10.78	15.54	52.98	58.05	62.82	68.83	106.59	111.98	116.74	122.45	158.93	164.32	170.36	174.47	211.60	217.30	221.74	228.71	276.62
OFICIAL 3	4.12	10.78	15.97	54.24	60.60	66.62	70.74	109.76	114.52	120.55	125.62	164.32	170.36	174.80	181.78	219.21	224.28	230.31	235.07	284.87
OFICIAL 2	4.44	12.05	17.45	58.05	63.77	70.11	76.14	116.74	123.09	127.84	133.23	174.47	181.14	185.98	191.92	232.85	238.56	244.58	250.93	302.32
OFICIAL 1	6.03	12.70	19.67	64.07	70.43	77.40	83.75	128.79	135.46	142.44	147.83	193.83	199.54	207.15	212.23	258.55	264.25	271.23	277.58	335.00
ENCARGADO	6.98	14.28	20.61	69.48	76.77	83.75	90.72	139.58	146.25	154.49	160.52	209.37	216.34	222.06	230.31	279.17	285.82	292.81	300.10	362.27
GRUPO II ADMINISTRACION																				
AUX. ADITIVO	4.12	10.78	15.54	54.24	59.06	65.99	70.43	108.81	113.89	120.23	125.31	163.05	168.45	174.16	179.86	217.62	223.02	229.36	233.80	282.65
OFICIAL 2	4.44	12.05	17.45	58.05	63.77	69.48	76.14	116.42	122.45	127.84	133.23	174.16	180.51	185.25	191.61	232.53	238.24	244.26	249.97	302.00
OFICIAL 1	6.03	12.70	19.67	64.07	70.43	77.09	83.44	128.79	135.15	142.12	147.51	192.24	199.22	206.84	211.90	256.96	263.62	270.91	277.26	334.35
JEFE 2	7.30	14.28	21.57	70.43	77.72	85.03	92.31	142.12	148.77	155.76	162.42	212.23	219.52	227.77	233.48	283.61	289.95	297.87	303.91	368.31
JEFE 1	7.30	14.92	22.53	74.87	81.53	89.77	96.75	149.42	157.35	164.32	172.58	223.32	231.90	238.87	246.17	299.46	306.13	313.74	322.30	388.92
GRUPO III TECNICOS																				
DELINEANTE	6.03	12.70	18.72	62.82	69.48	76.45	82.48	127.53	133.23	139.90	146.25	190.65	197.32	203.98	210.01	254.74	261.08	267.74	273.77	330.88
MAESTRO ENCARGADO	7.30	14.92	22.53	75.50	81.85	89.77	97.08	150.05	157.99	165.27	172.89	224.60	232.53	240.78	246.80	300.10	307.08	314.69	322.94	389.87
GRUPO IV TITULADOS																				
TITUL. GR. MEDIO	7.30	14.92	22.53	75.50	81.85	89.77	97.08	150.05	157.99	165.27	172.89	224.60	232.53	240.78	246.80	300.10	307.08	314.69	322.94	389.87
TITUL. GR. SUPERIOR	9.83	19.98	30.14	99.92	109.77	119.74	129.74	199.22	210.01	219.52	229.99	299.78	310.25	320.08	329.61	400.66	408.90	419.38	429.21	519.30

CON INCREMENTO DEL 1,9% SOBRE TABLAS 2019. PARA GRUPOS DE COTIZACION MENSUALES (1 A 7)