

SECCIÓN QUINTA

Núm. 360

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Proma Hispania, 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 Proma Hispania, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Proma Hispania, S.A., para los años 2022 al 2024 (código de convenio 50003832012003), suscrito el día 9 de diciembre entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CCOO, UGT y CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 9 de diciembre de 2022, 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 17 de enero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROMA HISPANIA, S.A.

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. *Ambito funcional.* El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a la empresa Proma Hispania, S.A. y a sus trabajadores/as, comprendidos en el ámbito funcional del convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.

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

1.3. *Ámbito personal.* El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa afectada, sin más excepciones que las establecidas por Ley.

1.4. *Ámbito temporal.* El presente convenio entrará en vigor el día de su registro y publicación por la autoridad laboral correspondiente, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2022, excepto para aquellos conceptos que explícitamente se pacte de otra manera, y la vigencia se extenderá desde la citada fecha hasta el 31 de diciembre de 2024.

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



Artículo 2.º *Denuncia*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la firma del siguiente convenio colectivo durante los dos primeros meses de 2025, por lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Artículo 3.º *Unidad del convenio.*

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

Artículo 4.º *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 5.º *Comisión paritaria.*

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por cualquiera de las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de las cláusulas del presente convenio.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su real aplicación.
- d) De todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley.
- e) En ningún caso la actuación de la comisión paritaria coartará la posibilidad de las partes, tanto individual como colectivamente, de acudir a los procedimientos legalmente establecidos (ASECLA, SAMA o Jurisdicción Laboral).

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

CAPITULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Artículo 6.º *Jornada Laboral.*

La jornada laboral para todos los trabajador/es/as de la plantilla durante la vigencia del presente convenio es de 222 días laborables, con 1.776 horas de presencia, equivalentes a 1.700,52 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

Los horarios serán los siguientes:

- a) Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 horas.
- b) Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.
- c) Turno de noche: De 22:00 a 06:00 horas.
- d) Turno central 1: Lunes a jueves, de 08:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:00 horas. Viernes, de 7:00 a 15:00 horas.
- Turno central 2: De 08:00 a 16:00 horas, con descanso de veinte minutos en la jornada.

Horario flexible turno central.

N P O B

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

Artículo 7.º *Vacaciones.*

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

En la distribución de las vacaciones, la empresa se compromete a garantizar al menos tres semanas ininterrumpidas en los meses de julio y agosto.

Si por necesidades del departamento o por necesidades productivas de nuestros clientes algún trabajador o colectivo tuviera que trabajar durante alguno de los días fijados como vacación colectiva, se podrán cambiar de acuerdo con la empresa estos días por aquellos otros que le sean de su interés. En este eventual supuesto la compensación y ajuste de estos días de vacaciones se hará a razón de día por día, esto es, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del mismo número de días de vacaciones devengados y no disfrutados en otra fecha, sin obtener ningún día de compensación adicional.

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

Artículo 8.º *Determinación de pausas y tiempos de bocadillo.*

La Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas que garanticen el que los trabajadores/as de turno continuo de producción puedan disponer efectivamente de dos pausas de descanso de diez minutos cada una.

El tiempo de descanso de bocadillo para toda la plantilla será de 20 minutos. Sólo en el supuesto del disfrute del tiempo por bocadillo se podrá interrumpir el proceso productivo, garantizándose por parte de la empresa que en el resto de pausas, los trabajadores/as relevistas y que se queden en su puesto de trabajo no sufrirán un incremento en su ritmo y rendimiento de trabajo.

La dirección de la empresa garantizará que los trabajadores/as tengan su descanso por bocadillo, que será de 20 minutos y en los siguientes horarios:

- Turno de mañana: Entre 9:10 a 10:30 horas.
- Turno de tarde: Entre 17:10 a 18:30 horas.
- Turno de noche: Entre 1:10 a 2:30 horas.

Artículo 9.º *Cambio de turno por temas formativos.*

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

Artículo 10.º *Sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo*

Este sistema de jornada ordinaria consiste en la integración de los sistemas regulados de trabajo a turnos, la «bolsa de horas» y la distribución irregular de la jornada ordinaria de trabajo regulada por la normativa actual vigente.

Con el acuerdo en este punto se da por cumplida la distribución irregular de la jornada, recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Por razones organizativas y productivas motivadas por cierres de planta o bajadas sustanciales de producción de nuestros clientes, la dirección de la empresa podrá distribuir hasta un máximo de catorce (14) jornadas de trabajo por trabajador y año, de lunes a viernes, siendo el viernes noche y el sábado mañana días de recuperación, con el objetivo de cubrir necesidades organizativas, de producción o de servicio en esta modalidad de jornada ordinaria flexible.



Se ofrecen tres alternativas a la recuperación:

- 1) Jornadas no trabajadas con descanso compensatorio:
 - Viernes noche se compensarán a valor de 1 x 1,75.
 - Sábado mañana se compensarán a valor de 1 x 1,50.
 - Flotantes: el trabajador podrá decidir, voluntariamente, ceder sus días de exceso de jornada/flotantes de uso individual a razón de 1 x 1,50.
- 2) Jornadas no trabajadas con descanso compensatorio a razón de a razón de 1 x 1 más un plus por fin de semana de:

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Viernes noche	90	95	100
Sabado mañana	70	75	80

3) Voluntariamente las personas que no quieran acogerse al sistema de distribución irregular de jornada podrán optar por un descuento de sus retribuciones salariales por esos días a razón de 1 x 1,40; sin que afecte a pagas extras, bonus convenio ni devengo de vacaciones.

PREAVISOS:

- Se informará con antelación al comité de empresa de las acciones de la empresa relacionadas con este punto.
- Para asignar al trabajador el día que ha de venir a trabajar: Cinco días naturales.
- Para cancelar la asignación de un día de trabajo asignado: setenta y dos horas laborables (tres días laborables) La cancelación dejará sin efectos la asignación del día de trabajo.
- Para ambos casos (asignación y cancelación) se considerará la comunicación efectivamente realizada a fecha de publicación de las listas y comunicación al trabajador.

ASPECTOS GENERALES:

- Se acuerda no aplicar las jornadas de recuperación o descuento en un número máximo de dos jornadas mensuales.
- Se trata de jornada ordinaria. Se respetarán los descansos mínimos semanales y diarios legalmente establecidos.
- Mientras no haya transporte discrecional desde Zaragoza durante los fines de semana, la empresa se compromete a facilitar un medio de transporte público para atender la asistencia para la recuperación de dichas jornadas. Cada trabajador asumirá el coste de este servicio en la misma cuantía diaria que le suponga el desplazamiento de lunes a viernes.
- Las situaciones de carácter excepcional por las que el trabajador no estuviera afectado por este sistema son las establecidas en el art. 10.2 del convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal. Este colectivo podrá voluntariamente acogerse o no al sistema de distribución irregular de jornada. Aquellas personas, que elijan no acogerse, quedarán excluidas de optar a realizar horas extraordinarias. En el caso de que produzcan cierres de planta deberán compensar esas jornadas conforme al resto de alternativas disponibles.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11.º Retribuciones/ Revisión salarial.

Para los años de vigencia de convenio se pacta lo siguiente:

—Año 2022 a 2024. Incremento s/tabla de los conceptos marcados y cantidades recogidas en convenio siguientes: salario base, parte proporcional pagas extras, carencia incentivo, plus especial, complemento puesto, plus de transporte.

	2022	2023	2024	Total
Consolidable	6,5%	4,5 %	4 %	15%

ABONOS

—Revisión adicional consolidable. Si la suma de los IPC reales de los ejercicios 2022, 2023 y 2024 supera el 15%, la empresa abonará atrasos y consolidará el exceso resultante y hasta un máximo de un 1%. Dicha actualización se realizará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024.

El incremento del 6,5% correspondiente a 2022 será abonado en dos plazos. La empresa abonará el 50% de la cuantía de los atrasos del año 2022 a cada trabajador bajo el complemento adelanto atrasos a la firma del convenio y el 50% restante se abonará a la publicación del convenio colectivo.

Artículo 12.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán, prorrateadas en las 12 mensualidades y por los importes que en anexo se relacionan.

Artículo 13.º *Carencia de incentivo.*

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

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

Artículo 14.º *Complemento «ad personam».*

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

Dicho complemento no será ni compensable ni absorbible.

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

Artículo 15.º *Bonus de convenio.*

Para cada uno de los años de vigencia del 2022 al 2024 se acuerda la cantidad de 200 euros, cuyo abono será efectivo en marzo del ejercicio siguiente.

Dicho bonus se cotizará mensualmente en proporción a los meses de devengo (1 de marzo año anterior al 28 de febrero año de percibo), incluyéndose mensualmente en la base de cotización y liquidándose en la parte proporcional que proceda. Para aquellos trabajadores/as que no hayan estado de alta dichos 365 días, se les abonará este «bonus» de manera proporcional al tiempo de alta.

Artículo 16.º *Plus de transporte*

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

	PROPUESTA EMPRESA			
	ACTUAL	INCREMENTOS		
	MENSUAL	2022 6,5%	2023 4,5%	2024 4%
DESPLAZAMIENTO EPILA	24,87	26,48	27,68	28,78
DESPLAZAMIENTO -20 KM	55,95	59,59	62,27	64,76
DESPLAZAMIENTO 20 a 35 KM	87,04	92,70	96,87	100,74
DESPLAZAMIENTO +35 KM	87,04	97,70	107,09	111,37

Las cantidades actuales se incrementarán en los porcentajes que incremente el convenio y durante los años 2022 y 2023 se adicionan 5 euros mensuales al personal domiciliado a más de 35 km.



Artículo 17.º *Plus festivo y plus nocturno.*

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

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

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

Artículo 18.º *Plus de calidad.*

El plus de calidad mensual se establece en el importe de 81,64 euros durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 19.º *Horas extraordinarias.*

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

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

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

La fórmula de utilización, será la siguiente:

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

Artículo 20.º *Plus especial.*

Las cuantías por categorías profesionales determinadas según el ajuste del año 2007 en concepto de plus especial se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del presente convenio según lo pactado en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 21.º *Pagas extras lineales*

Para el personal de la plantilla de la empresa, se abonarán dos pagas extraordinarias de devengo por semestres naturales, que se abonarán el 30 de junio y a final de Diciembre de cada año en función de las fechas de cierre de planta por vacaciones, que tendrán carácter consolidable y por los siguientes importes:

—Año 2022. Incremento de 25 euros en cada paga. Importe de 1.850 euros en dos pagas de 925 euros.

—Año 2023. Incremento de 25 euros en cada paga. Importe de 1.900 euros en dos pagas de 950 euros.

—Año 2024. Incremento de 25 euros en cada paga. Importe de 1.950 euros en dos pagas de 975 euros.

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

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 22.º *Permisos médicos.*

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

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

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

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

Artículo 23.º Licencias y permisos.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal, y en lo no contemplado por este a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores/as y normativa laboral en vigor, manifestándose expresamente que estos permisos y licencias serán extensivos a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oportuno.

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

Artículo 24.º Complemento en incapacidad temporal.

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

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

—Complemento por hospitalización. En el caso de hospitalización a partir del quinto día de ingreso, la empresa se compromete a complementar hasta el 100% de la suma del Salario Convenio y en su caso Complemento «ad personam», y ello con efectos del primer día de hospitalización. Las partes fijan expresamente que dicho complemento solo será abonable durante el periodo de hospitalización, excluyéndose expresamente los periodos de recuperación.

Artículo 25.º Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 36.500 euros a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.º Prendas de trabajo.

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

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

CAPITULO V

PARTICIPACION Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 27.º *Comisiones de seguimiento.*

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

CAPITULO VI

FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 28.º *Nuevos Ingresos.*

Para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, los operarios de nuevo ingreso, precisan de un periodo de formación y adaptación a la empresa, a su organización, sistemas de trabajo y procedimientos. Por ello, los nuevos ingresos que puedan producirse a partir de la firma del presente convenio, se efectuarán, con la categoría profesional de «peón especialista», que tendrá un periodo máximo de un año y con la siguiente retribución anual:

	PEON ESPECIALISTA			PEON ESPECIALISTA		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL	2.022	2024 4,5%	2024 4%
SALARIO BASE	35,72			13.038,53	13.625,26	14.170,27
P.PAGA EXTRA	5,87			2.141,46	2.237,82	2.327,33
CARNECIA DE INCENTIVO	6,44			2.350,60	2.456,38	2.554,63
PLUS ESPECIAL		26,76		321,12	335,57	348,99
PLUS CALIDAD		40,82		489,84	489,84	489,84
DESPLAZAMIENTO EPILA		26,48		291,28	304,39	316,56
DESPLAZAMIENTO -20 KM		59,59		655,49	684,99	712,39
DESPLAZAMIENTO 20 a 35 KM		92,37		1.016,07	1.061,79	1.104,26
DESPLAZAMIENTO +35 KM		97,70		1.074,70	1.178,06	1.225,18
BONUS CONVENIO			200,00	200,00	200,00	200,00
PAGAS EXTRAS LINEALES			1.850,00	1.850,00	1.900,00	1.950,00

DESPLAZAMIENTO +35 KM	21.466,25	22.422,93	23.266,26
DESPLAZAMIENTO 20 a 35 KM	21.407,62	22.306,66	23.145,34
DESPLAZAMIENTO -20 KM	21.047,04	21.929,86	22.753,46
DESPLAZAMIENTO EPILA	20.682,83	21.549,26	22.357,64

No se podrá contratar bajo esta categoría a todo el personal que hubiera prestado servicios con anterioridad en la empresa Proma por un periodo superior a tres meses.

Artículo 29.º *Modalidades de contratación.*

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, y en lo no contemplado por este a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores/as y normativa laboral en vigor.

—Fijos discontinuos. Se articulará con el CE un procedimiento adaptado a los parámetros que exige la normativa, comprometiéndose la empresa a no utilizar dicha modalidad contractual a efectos de flexibilidad.

La empresa se compromete a convertir en indefinidos ordinarios a todos los trabajadores fijos-discontinuos que acumulen un periodo de prestación de servicios continuados en la empresa de doce meses, y que en la fecha actual afectará entre setenta y setenta y cinco trabajadores, aproximadamente.

—Contrato Relevó. Cuando un trabajador cumpla las condiciones que en cada momento requiere la normativa de aplicación para acceder a la jubilación parcial, regulada en el apartado 6 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa aceptará su solicitud.

CONVENIO

—Contratación indefinida. La empresa se compromete a mantener estable un porcentaje de trabajadores/as indefinidos del 75% de la plantilla perteneciente a Pro-ma Hispania.

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

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

Artículo 30.º *Condiciones ERTE.*

Si durante los años de vigencia es necesaria la aplicación de un ERTE, por las mismas causas que dieron origen a las anteriores, se aplicarán las condiciones negociadas en dichos ERTE con la actualización salarial correspondiente a este acuerdo.

CAPITULO VII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 31.º *Mejoras sindicales.*

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

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

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

c) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL

Artículo 32.º *Normas generales.*

Como principio regulador se estará a la normativa general y sectorial de aplicación en materia de prevención de riesgos y seguridad y salud laboral y en materia medioambiental. Específicamente, en lo no regulado en el presente Convenio, se hará expresa remisión al convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.

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

Artículo 33.º *Mayores de 60 años.*

Las personas mayores de 60 años podrán voluntariamente excluirse de la realización de jornada nocturna por periodos de duración mínima de un año.



CAPITULO IX

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Régimen disciplinario. — Las partes, en materia sancionadora y disciplinaria, acuerdan remitirse expresamente a lo establecido convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

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

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

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

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

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

En lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, y en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, y normas legales de general aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

Las partes muestran su compromiso y proactividad para continuar con la elaboración del Plan de Igualdad y su puesta en marcha.