SECCIÓN QUINTA

Núm. 2690

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Schindler, S.A. (Centro de Zaragoza)

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 Schindler, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Schindler, S.A. (centro de Zaragoza), para los años 2021 al 2024 (código de convenio 50000612011982), suscrito el día 19 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO y UGT), recibido en la Subdirección Provincial el día 4 de enero de 2023 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, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 4 de abril de 2023. — La subdirectora Provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SCHINDLER, S.A., CON EFECTOS DE 1 DE ENERO 2021 A 31 DE DICIEMBRE 2024, PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ZARAGOZA

Artículo preliminar. — *Partes que conciertan el convenio colectivo de la empresa Schindler, S.A., para todos sus centros de trabajo de Zaragoza*.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de empresa de provincial, de una parte, la representación legal de la empresa Schindler, S.A., y de otra, el comité de empresa de Schindler, S.A., de la provincia de Zaragoza, reconociéndose ambas partes mutuamente la legitimación y representatividad necesarias para la negociación del presente convenio colectivo y suscribirlo en los términos que constan a continuación, todo ello con base en lo preceptuado en el artículo 87.1 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De una parte, por la representación de la empresa, doña Beatriz Ciudad Abadía y don Sergio Castaño Falagán.

Y de otra, por la representación social, don José Manuel Trullén Palos, don Francisco Felipe Grauliana Torralba, doña Luisa Fernanda Guiral Diago, doña Rebeca Santos Mosteo y don Francisco Javier Sánchez Insa y don Juan Carlos Sánchez Blasco, ambos en su condición de delegados sindicales de CC.OO y UGT, respectivamente.

Haciéndose constar expresamente por la representación de los trabajadores unitaria de Zaragoza que, a mayores de las facultades que legalmente le asisten para suscribir acuerdos vinculantes para sus representados, en el presente caso ha recabado y cuenta con la conformidad previa de dichos trabajadores, mediante votación llevada a cabo el día 10 de noviembre de 2022, con 92,3% de votos a favor, con los términos y condiciones que se pactan en este documento, respecto de los cuales se les ha informado convenientemente con carácter previo, mediante asamblea general de trabajadores llevada a cabo el mismo día.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as de Schindler, S.A., sea cual sea su categoría profesional, que estando incluidos dentro de su ámbito personal trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la empresa en alguno de los centros de trabajo en Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación para todo el personal de la plantilla de Schindler, S.A., sin más excepción que los directores, así como los jefes de departamento según el organigrama oficial de la compañía en número que no exceda del actual. Estos últimos podrán solicitar su inclusión en el ámbito personal del Convenio mediante carta dirigida a la dirección de Recursos Humanos con copia al comité de empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y surtirá efectos hasta el 31 de diciembre de 2024, con independencia de la fecha de su publicación. El presente convenio automáticamente quedará prorrogado de año en año por tácita reconducción si por cualquiera de las partes no se denunciara conforme al artículo siguiente.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores/as a través del comité de empresa, podrán denunciar el convenio con un plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas ordinarias. El escrito denuncia se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente y de él se dará traslado a la otra parte, debiendo incluir certificación del acuerdo tomado a tal efecto, en el que se determinarán las causas de dicha denuncia.

En caso de pretenderse la revisión, dentro del señalado plazo de preaviso se entregarán a la otra parte los puntos a revisar para que, cumplidos los trámites previos, puedan iniciarse de forma inmediata las deliberaciones, previa la pertinente autorización

Artículo 5. *Prórroga.*

Denunciado, o no, el convenio en tiempo y forma y vencido el término de su vigencia seguirá aplicándose éste provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firmara y publicará en el boletín oficial el nuevo convenio que viniera a sustituirle o se dictará arbitraje o resolución administrativa correspondiente.

Artículo 6. *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores/as a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante el mismo pueda modificarse por convenios de ámbito distinto.

Si cualquiera de las partes incumple las obligaciones que, establecidas en este convenio le corresponden, se reconoce expresamente a la otra parte el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 7. *Comisión paritaria interpretativa del convenio.*

Salvo que por la Ley se establezca una nueva regulación en la materia, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio por razón de su interpretación, se establece una comisión paritaria constituida por cuatro vocales designados por la empresa y otros cuatro de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio en representación de los trabajadores/as.

En acta complementaria al mismo, se designarán nominalmente los componentes de dicha comisión paritaria una vez publicado el presente convenio, contemplándose la posibilidad de sustitución por causas justificadas de los integrantes inicialmente designados.

Presidirá esta comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz y sin voto, y actuará de secretario de esta, sin voz ni voto, la persona designada por las partes y, en defecto de éste, la designada por el presidente.

Resultará obligatorio el que, con carácter previo a su ejercicio, cualquiera de las partes que se proponga plantear una acción de conflicto colectivo, derivada de la interpretación y/o aplicación del presente convenio, someta la cuestión a la comisión paritaria. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de esta, la parte correspondiente quedará habilitada para el ejercicio de dicha acción.

La comisión se reunirá siempre que ambas partes lo acuerden de mutuo acuerdo y, en defecto de este, en el plazo máximo de diez días laborables desde que una parte lo solicite a la otra mediante escrito al efecto, con exposición sucinta pero motivada de las razones justificativas de la petición, la cual sólo podrá ser rechazada por la otra parte cuando la cuestión planteada exceda el ámbito de actuación delimitado en los párrafos primero y tercero del presente artículo.

Salvo que ambas partes acuerden de consuno mantener alguna reunión adicional de la comisión, ésta resolverá la cuestión con avenencia o sin ella el mismo día en que mantenga la reunión.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de junio.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantías.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Las condiciones pactadas absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, la empresa se regirá por el presente convenio; para la aplicación de este a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación, salvo en los casos previstos.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las mínimas legales vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente *adpersonam.*

Artículo 9. *Personal de nuevo ingreso.*

En el caso de personal de nuevo ingreso, la empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tablones de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los trabajadores/as de la empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir también a las pruebas de selección, bien los trabajadores/as, viudas o hijos de éstos, conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la empresa, remitiendo copia del anuncio al comité de empresa.

Artículo 10. *Personal con contrato temporal.*

La dirección de la empresa, con el fin de evitar falsas expectativas en el personal con contrato temporal, tratará en la medida de lo posible de no extender innecesariamente la duración de los contratos de este tipo de trabajadores/as cuya adaptación a su puesto de trabajo, a juicio de la dirección, no sea plenamente satisfactoria.

Artículo 11. *Empresas trabajo temporal.*

La dirección de la empresa, atendidas las circunstancias concurrentes en cada momento, así como las previsiones productivas que se determinen, priorizará en la medida de lo posible la utilización de modalidades contractuales que garanticen, en la mayor medida posible, la estabilidad en el empleo del personal que atienda las necesidades productivas de la compañía.

Atendido lo anterior, exclusivamente para todo el personal de almacén central de repuestos, ante situaciones de incremento previsiblemente largas de carga de trabajo no definitivas, así como para sustitución de trabajadores en situación de incapacidad temporal de larga duración y siempre y cuando dicha sustitución resulte operativamente necesaria, la empresa realizará contrataciones directamente en plantilla, no acudiendo a contratación a través de ETT. Fuera de los supuestos anteriores, y sin perjuicio de lo indicado en el párrafo siguiente, se podrán realizar contrataciones a través de aquellas.

No obstante lo anterior, la empresa podrá utilizar los servicios de empresa de trabajo temporal, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, asumiendo su utilización en situaciones excepcionales y por el menor tiempo posible.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesto a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 12. *Ascensos por méritos.*

1. Como ampliación al contenido del artículo 24 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya, se establece durante la vigencia de este convenio que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo la empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del jefe de su sección y del director del departamento correspondiente, respetando la provisión de vacantes por antigüedad que prevé el mencionado artículo 24 de la ordenanza.

En razón de su antigüedad, los auxiliares administrativos y técnicos ascenderán automáticamente a oficiales de segunda, así como los peones especialistas a oficiales de tercera, en ambos casos, cuando lleven quince años en la plantilla de la empresa con aquellas categorías sin perjuicio de seguir prestando el trabajo que venían desarrollando.

2. Los oficiales de tercera y segunda adscritos a la sucursal de Zaragoza que lleven más de diez años con la misma categoría profesional podrán acceder a la categoría inmediatamente superior por voluntad propia, si a través de una prueba interna demuestran su capacitación para dicha promoción profesional.

La empresa informará al comité con un mes de antelación del inicio de las pruebas, las cuales se publicitarán para los trabajadores aspirantes con cuando menos veinticinco días de antelación.

El comité designará a un trabajador que no pertenezca al mismo, como observador de la prueba interna, al que se le facilitará la temática del examen, pero no su contenido.

El ascenso a la categoría superior, de lograrse, será efectivo por periodos semestrales (1 de enero o 1 de julio).

Para superar la prueba interna será preciso obtener una puntuación mínima de cinco sobre diez, teniendo en cuenta que el 50% de esta puntuación será el resultado de la prueba teórica, examen a realizar por el Departamento de Formación Técnica y el otro 50% será una valoración práctica que realizar por el superior directo y el observador designado por el comité de empresa.

La valoración de la prueba interna se hará en un plazo máximo de treinta días naturales y de forma conjunta (en una sola nota). El formador no calificará las pruebas teóricas hasta no disponer, en sobre cerrado, de las calificaciones de las pruebas prácticas.

Artículo 13. *Expediente personal.*

El expediente personal de cada trabajador/a deberá estar a disposición de los interesados, renunciando la empresa a utilizar cualquier nota desfavorable de la que no haya tenido constancia el trabajador/a.

Los títulos, cursos u otros méritos que puedan poseer los trabajadores/as y no se deriven de la misma relación laboral con la empresa se pondrán en conocimiento de las correspondientes oficinas de personal, en las que se presentarán los justificantes que correspondan, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

Artículo 14. *Excedencias por razón de privación de libertad.*

Cuando un trabajador/a fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, de solicitarla se le concederá la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha condena y sin que pueda ser superior a dieciocho meses.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad y debe reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días después de la conclusión de la excedencia.

Si la imprudencia que determinó la condena fue cometida en relación o con ocasión de la prestación del trabajo podrá la empresa negarse a la concesión de la

excedencia, teniendo en consideración las repercusiones que la conducta sancionada pudiera tener para su buen nombre, previo informe de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 15. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores/as, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con lo establecido en la instrucción de proceso de entrega, uso y recogida de ropa de trabajo (I-RR.HH.-11).

Se establece un servicio de lavandería de la ropa de trabajo, con periodicidad semanal, en el centro de trabajo de Zaragoza, durante la vigencia de este convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 16. *Jornada y horario de trabajo.*

—Personal afecto a jornada continuada: Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella, estableciendo el cómputo anual para los años 2021 a 2024 de 1.744 horas real y efectivamente trabajadas, considerándose el descanso como tiempo no trabajado a todos los efectos y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

Se observará el siguiente horario para los años 2021 a 2024:

a) Para el personal de jornada de mañana: Entrada, a las seis y veintidós horas. Descanso, de diez quince a diez treinta horas. Salida, a las catorce treinta horas.

b) Para el personal de jornada de tarde: Entrada, a las catorce treinta horas. Descanso, de dieciocho treinta horas a dieciocho cuarenta y cinco horas. Salida, a las veintidós treinta y ocho horas.

c) Para el personal de jornada de noche: Entrada, a las veintidós treinta y ocho horas. Descanso, de dos treinta horas a dos cuarenta y cinco horas. Salida, a las seis treinta horas.

Atendiendo a la naturaleza del trabajo a pedido que se lleva a cabo en el almacén central de repuestos, excesivamente irregular, la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar, de buena fe, en caso de existir causas justificadas, una distribución irregular de la jornada de trabajo, que permita distribuir la jornada en el número de horas necesario para acomodar la mano de obra al incremento y descenso de pedidos, según previsión de carga de trabajo.

Por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá, previa consulta al personal afectado por parte del comité de empresa, establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de veintiún días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

• Personal afecto a jornada partida: Se acuerda mantener la jornada partida para el personal que actualmente se rige por ella, estableciendo el cómputo anual para los años 2021 a 2024, de 1.744 horas real y efectivamente trabajadas considerándose el descanso como tiempo no trabajado a todos los efectos y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

Se observará el siguiente horario para los años 2021 a 2024:

—Lunes a jueves: Mañana, 7:55 a 17:00 horas.
—Descanso 40 minutos, entre las 13:00 horas y las 14:30 horas.
—Viernes: Mañana 7:55 a 15:20 horas.
—Descanso 40 minutos, entre las 13:00 horas y las 14:30 horas.
—Meses de julio y agosto y días de jornada reducida.

Se podrá disfrutar de jornada flexible en el recinto Empresarium del siguiente modo: Se permitirá iniciar la actividad diaria en una horquilla de más/menos treinta minutos, con respecto al horario establecido, siempre respetando que el final de la jornada se adecúe a la hora en que se inició la misma.

• Personal afecto a la sucursal de Zaragoza:

A) Administrativo, técnico, comercial y de montaje, conservación y reparación de aparatos elevadores a pie de obra, excepto el personal adscrito al área de escaleras mecánicas y rampas: continuarán con el mismo régimen de jornada por el que se vienen rigiendo, adecuando sus calendarios de forma que en todo caso se cumpla el cómputo anual previsto de 1.744 horas para los años 2021 a 2024 y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

El personal de la sucursal de Zaragoza adscrito al área de mantenimiento y trabajo a pedido tendrá el siguiente horario laboral, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del presente convenio.

—De lunes a viernes de 8:00 a 15:55 horas.

La vigencia de la jornada intensiva recién indicada queda supeditada a que la implantación de esta no comporte, en modo alguno, aumento de los costes empresariales por mantener la prestación del servicio en los niveles actuales ni merma en la calidad de este en comparación con la existente en la actualidad, comprometiéndose ambas partes a implantar las medidas conducentes a la consecución de tal fin.

B) Personal adscrito al área de escaleras mecánicas y rampas.

El horario laboral será el siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del presente convenio.

—De lunes a viernes: Mañanas de 6:00 horas a 13:49 horas.

Mientras se presten servicios en este horario de trabajo, el trabajador percibirá un complemento, que se denominará «Comp. horario escaleras», de acuerdo con el valor de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Comp. horario escaleras	125,25	129,64	132,23	134,21

Cada persona de la actual plantilla de los centros de trabajo de la ciudad de Zaragoza, con la excepción recién indicada del personal del área de mantenimiento de la sucursal de Zaragoza se seguirá rigiendo por la misma jornada y horario que tiene en la actualidad, de las anteriormente citadas.

Bien entendido, que el tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año.

Un día sobrante será de libre designación por el trabajador.

Asimismo, en el futuro, aquellas secciones o puestos de trabajo cuyas características de instalación, proceso o servicio se determine a juicio de la empresa podrán establecer jornada de distinta naturaleza, oído el comité de empresa.

Artículo 17. *Entradas y salidas al trabajo.*

Todo trabajador/a estará obligado a iniciar su trabajo a la hora exacta establecida por el horario que se fije y lo abandonará igualmente a la hora exacta que se indique en dicho horario, permaneciendo hasta entonces en su puesto de trabajo. La inobservancia de lo anteriormente expuesto supondrá manifiesto quebranto de la disciplina.

Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación en el trabajo se permitirá a los trabajadores/as la entrada al centro de trabajo veinte minutos antes de comenzar la jornada para que puedan ponerse la ropa de trabajo y estar en su puesto de trabajo a la hora exacta de iniciar el trabajo.

La empresa queda facultada para descontar el tiempo que tardaran en incorporarse a su puesto de trabajo, con un mínimo de un cuarto de hora, a todos aquellos trabajadores/as que no estuvieran en el mismo a la hora exacta de iniciar la jornada.

Los retrasos superiores a quince minutos se descontarán en todo caso por fracciones de cuarto de hora, en defecto o en exceso. Todo ello con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

En cuanto al personal de montaje y conservación de ascensores, dada la peculiaridad de dicho trabajo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Personal de rutas:

Por ser zonas de rotación periódica, iniciarán la jornada en el primer ascensor del día, concluyéndola en la última instalación revisada.

Cuando el personal de ruta sea desplazado a otra ruta que no sea la que habitualmente tiene designada y no disponga de vehículo de empresa, dispondrá del tiempo de desplazamiento necesario para trasladarse con sus EPI´S y herramientas a la nueva ruta asignada, así como el regreso a la habitual, independientemente de que sea al inicio, durante o al final de la jornada. Cuando un trabajador avisado con la suficiente antelación deba iniciar su jornada laboral fuera de su centro de trabajo habitual, deberá realizar el desplazamiento fuera de la jornada laboral, en cuyo caso se considerarán como horas extras las invertidas en el mismo, siendo abonadas con el precio establecido para las horas extras, de acuerdo con las siguientes delimitaciones:

1. Será de aplicación, exclusivamente, el primer y último día en que se le adscriba a la nueva ruta.

2. Sólo es de aplicación en caso de que la Empresa no proporcione al trabajador vehículo de empresa o se acuerde con el trabajador liquidar los kilómetros si usa vehículo particular durante este desplazamiento temporal.

3. El trabajador no imputará tiempo alguno en TCT, tal y como realizan el resto de los trabajadores al iniciar o finalizar su jornada.

4. Para la cuantificación de esas horas extraordinarias se utilizará el tiempo determinado por herramientas como Google Maps o similares, estableciéndose a tales efectos un tiempo mínimo de treinta minutos y de superarse tal mínimo, se cuantificará por fracciones de quince minutos.

Personal de avisos:

Al comienzo de la jornada y desde su zona, cada operario establecerá contacto con la base de avisos para recibir las órdenes de trabajo. En el supuesto de tener pendiente un aviso del día anterior, el inicio de la jornada será en aquella instalación.

Personal de trabajos a pedido:

Iniciará y terminará la jornada en la instalación que estén realizando.

Artículo 18. *Jornada de tarde.*

La dirección para cubrir las vacantes de la jornada de mañana del almacén central de repuestos, dará prioridad a las personas con jornada de tarde, previa solicitud de los interesados y teniendo en cuenta el mayor tiempo de permanencia en dicha jornada de tarde.

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa la relación de solicitantes.

Cuando por necesidades organizativas deba producirse un cambio provisional de jornada, la comunicación se realizará con la máxima antelación posible, respetándose entre jornadas el mínimo de doce horas.

A fin de evitar la cronificación de la asistencia de una parte del personal a la jornada de tarde, con objeto de posibilitar que toda la plantilla pueda ejercitar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, y en virtud de la polivalencia de los trabajadores, se favorecerá la alternancia de jornadas.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as disfrutarán de treinta días naturales, equivalentes a efectos de calendario a veintidós días laborables de vacación anual, de lunes a viernes, respetando en todo caso el cómputo de horas efectivas de trabajo anual pactado, distribuidos, de la siguiente forma:

—De 2021 a 2024, del 1 a 30 de agosto, todos inclusive.

En aquellas unidades de negocio de la empresa, en las que por causas organizativas o por que sea necesario no interrumpir el proceso productivo, los trabajadores/as disfrutarán de treinta días naturales, equivalentes a efectos de calendario a veintidós días laborables de lunes a viernes de vacación anual, estableciéndose dos turnos en los meses de julio y agosto respectivamente, distribuidos, de la siguiente forma:

—De 2021 a 2024, del 1 al 30 de julio o del 1 al 30 de agosto, todos inclusive.

Para los años 2021 a 2024, las partes acuerdan para todo el personal, excepto administración de personal y personal de mantenimiento, trasladar cinco días de

vacaciones de julio o agosto, al mes de diciembre (periodo de navidades); esos cinco días que serán trasladados a diciembre corresponderán a cinco días laborables comprendidos de lunes a viernes del periodo estival.

Para obtener el promedio de incentivos de trabajo a pedido de los treinta días naturales de vacaciones se tomará como base, durante la vigencia del convenio, el promedio de los meses de abril, mayo y junio, y su abono se efectuará por treinta días con las vacaciones de verano.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses y favoreciendo la alternancia de los periodos vacacionales, unos turnos discrecionales que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones y dependencias de que consta, contemplándose la posibilidad de establecer cuatro turnos de disfrute de vacaciones de tres semanas consecutivas, de forma que una de las tres semanas pueda ser la última semana del mes de junio o bien la primera semana del mes de septiembre. En la conformación de tales turnos de vacaciones, se aplicará el principio de equidad.

Al personal afectado por dichos turnos le corresponderá el mismo número de días laborables de vacaciones que correspondan al periodo oficial de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para cada año.

El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo periodo de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada a los mismos por la ley 3/2007, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto en que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Exclusivamente para los trabajadores con contrato de jubilación parcial, el devengo de vacaciones será desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

CAPÍTULO III

Definición de los tipos de trabajo

Artículo 20. *Definición de los tipos de trabajo.*

Los trabajadores/as que prestan sus servicios a la empresa, estarán encuadrados en los siguientes tipos de trabajo o grupos profesionales.

—Licenciados.
—Técnicos titulados.
—Técnicos no titulados.
—Técnicos de oficina.
—Técnicos de organización científica del trabajo.
—Administrativos.
—Profesionales de oficio.
—Subalternos.
—Personal de informática.
—Personal de ventas.

La subdivisión por niveles será la establecida en la Ordenanza Laboral del Metal o convenio general del sector que la sustituya.

Estos niveles y grupos profesionales se explicitan en las tablas salariales anexas al presente convenio.

CAPÍTULO IV

DESPLAZAMIENTOS

Artículo 21. *Dietas.*

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Media dieta	19,59	20,28	20,69	21,00
Dieta completa	65,35	67,64	68,99	70,02

Para determinar el pago de dieta correspondiente a las fracciones de día:

a) Se considerará devengado el derecho a media dieta por comida cuando el desplazamiento realizado por cuenta de la empresa no haya permitido acudir al propio domicilio del trabajador en la franja horaria establecida para la comida. Se entiende que concurre dicha circunstancia cuando el antedicho desplazamiento sea de una distancia kilométrica superior a cuarenta kilómetros, computados desde aquella instalación en la cual el trabajador reporte la interrupción por comida y el centro de trabajo respectivo.

b) Se considerará devengado el derecho a media dieta por cena cuando el desplazamiento realizado por cuenta de la empresa no haya permitido el regreso al propio domicilio del trabajador antes de las 22:00 horas. Se entiende que concurre dicha circunstancia cuando el antedicho desplazamiento sea de una distancia kilométrica superior a cuarenta kilómetros, computados desde aquella instalación en la cual el trabajador reporte el fin de la jornada y el centro de trabajo respectivo.

c) Se considerará devengado el derecho a dieta completa cuando, además de concurrir las circunstancias descritas en los apartados a) y b), el colaborador tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Asimismo, se devengará derecho a dieta completa cuando el colaborador finalice su jornada un viernes en un lugar que diste cincuenta kilómetros o más de su centro de trabajo de referencia, reiniciando al lunes siguiente su actividad laboral en el mismo lugar.

Artículo 22. *Kilometraje*.

Cuando por necesidades del servicio, y siempre de común acuerdo con la empresa, sea necesario que el personal aporte su coche particular para desempeñar su trabajo, se compensará el uso de este con 0,19 euros por cada kilómetro recorrido.

Artículo 23. *Normas de utilización de vehículos de empresa.*

El personal de mantenimiento al que se le asigne un vehículo de la empresa deberá cumplir las siguientes normas:

1. Deberá cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.

2. Evitará los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.

3. Siempre que se produzca colisión inevitable, deberá entregar dentro de las veinticuatro horas siguientes el correspondiente informe y datos del contrario (aunque sea responsable él). Si la culpa fuera del contrario se requerirá a la patrulla.

4. En los aparcamientos y principalmente de noche, deberá tomar las máximas precauciones, para evitar en lo posible el hurto de los materiales y herramientas que lleve, así como el propio vehículo (Ejemplo: tapar las piezas más llamativas, no dejar el vehículo en lugares solitarios u oscuros, etc.,)

5. El usuario del vehículo debe cuidar la imagen de la Empresa y por tanto debe observar en su utilización un exquisito respeto a las normas de convivencia y al Código de Circulación.

6. Si transportase a otras personas, únicamente podrá ser:

a) Dentro de la jornada laboral y a empleados autorizados por la jefatura de la empresa.

b) Únicamente podrá transportar a terceros cuando se trate de una emergencia.

7. El combustible para el desarrollo normal de la actividad asignada será por cuenta de la empresa.

8. Bajo ningún concepto podrá utilizar el vehículo otra persona que la expresamente autorizada. Queda exceptuado el ayudante que, en horas de trabajo, quede en el vehículo a la espera de alguna maniobra y/o casos de emergencia, siempre, claro está, que tenga permiso de conducción.

9. La empresa, mensualmente y siempre que lo crea oportuno, revisará los vehículos para comprobar su estado de conservación.

10. La empresa abonará un «Plus de vehículo de empresa», cuyo importe definitivo para 2022 es de 1.91 euros por día trabajado, siempre que durante el mes se hayan cumplido estrictamente las normas aquí estipuladas. Este abono se hará proporcionalmente a aquellos empleados que conduzcan vehículo de forma esporádica. A partir del año 2022 y en años sucesivos, será revisado en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de empresa, que hayan sido aplicados en la compañía en el año anterior. No se tendrán en cuenta a estos efectos los posibles incrementos de carácter homogeneizador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

11. El mal estado de conservación, así como el dedicar el vehículo a fines ajenos a la empresa no expresamente autorizados, se sancionará con el máximo rigor que permita la normativa vigente.

12. El vehículo se considera herramienta de trabajo, asignada al conductor habitual, por ello la empresa puede en cualquier momento retirarlo. Si se retira circunstancialmente, tanto en la recepción como en la nueva entrega, se verificará su estado por si el conductor provisional hubiere incumplido las normas.

13. Cualquier circunstancia que pueda presentarse y no esté contemplada en estas normas, deberá ser, forzosamente, autorizada por el responsable de la empresa.

Artículo 24. *Desplazamientos.*

Cuando la empresa deba desplazar a personal, por motivo de trabajo, fuera de su lugar de residencia, avisará al personal afectado con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad.

El personal desplazado para montajes fuera de su residencia habitual, permaneciendo en ausencia más de sesenta días, disfrutará a su regreso de dos días de permiso, que le serán abonados como festivos. No obstante, este pacto, los trabajadores/as podrán optar por lo dispuesto al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en sus propios términos, si lo consideran más favorable al mencionado pacto.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones por día natural para cada grupo profesional, con los diferentes niveles salariales dentro de cada uno de ellos, serán para todo el personal afectado por el presente convenio las que para los años 2021 a 2024 figuran en la tabla número 1, anexa a este convenio que serán repercutibles a todos los efectos establecidos en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o en el convenio general del sector que la sustituya, excepto la antigüedad que se regirá por lo establecido en el artículo 27.

Para el año 2021, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021, un incremento del 0,4%.

Para el año 2022, con efectos iniciales de 1 de enero de dicho año, el incremento salarial será del 3,5% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Para el año 2023, con efectos iniciales de 1 de enero de dicho año, el incremento salarial será del 2% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024, con efectos iniciales de 1 de enero de dicho año, el incremento salarial será del 1,5%, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023.

La revisión salarial en atención al IPC nacional durante el período 2022-2024, solo se aplicará, en el caso de que la diferencia sea superior a los incrementos pactados en los párrafos anteriores de este mismo artículo.

Se acuerda realizar una revisión a 31 de diciembre de 2024 del IPC acumulado desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 (mediante la suma de los IPC finales de las tres anualidades consideradas) de manera que sí, el índice de precios al consumo nacional acumulado durante el trienio 2022-2024 fuera superior al incremento acumulado total del 7% (3,5%+2%+1,5%), se llevará a cabo una revisión salarial, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024, en los siguientes términos:

—Primer tramo de dos puntos de exceso de IPC acumulado en el trienio respecto del 7% de incremento pactado para el mismo: Se aplicará un incremento salarial del 50% de dicho exceso.

—Segundo tramo de dos puntos de exceso de IPC acumulado en el trienio respecto del 7% de incremento pactado para el mismo: se aplicará un incremento salarial del 25% de dicho exceso.

—Resto de posible IPC acumulado en el trienio respecto del 7% de incremento pactado para el mismo: se aplicará un incremento salarial del 10% de dicho exceso.

A efectos de clarificar la aplicación del mecanismo de modulación instaurado, en la disposición adicional tercera, se expone un ejemplo de aplicación de dicho mecanismo.

Artículo 26. *Tablas salariales.*

Anexo a este convenio se acompañarán tablas salariales con la especificación de grupos profesionales, así como niveles salariales existentes en cada uno de ellos, salario convenio, complementos y salario hora profesional.

Artículo 27. *Quinquenios.*

En cuanto a quinquenios se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya. Todos los quinquenios consolidados se abonarán a razón de un 5% por cada uno de ellos sobre la tabla número 2, resultando ésta del 80% de la tabla número 1.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

De acuerdo con lo establecido en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días calculadas sobre el salario base más la antigüedad que corresponda; su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas, el último mes del semestre de que se trate, en la forma siguiente: la primera, junto con la nómina del mes de junio, y la segunda, junto con la nómina del mes de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Artículo 29. *Gratificaciones voluntarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones voluntarias de dieciséis días y medio (16,5 días), calculándose sobre la tabla número 1 del convenio más antigüedad en su caso.

Dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas en doce mensualidades, en un concepto denominado «Prorrata pagas extras», como complemento de vencimiento superior a un mes, siendo su periodo de devengo el año natural. Para las nuevas incorporaciones o bajas en plantilla, su abono será en proporción a los días trabajados.

Artículo 30. *Participación en beneficios.*

Se mantiene la paga extraordinaria de beneficios de diecisiete días, calculándose sobre la tabla número 1 del convenio, más antigüedad en su caso.

Dicha gratificación será de diecisiete días, y se abonará prorrateada en doce mensualidades, en un concepto denominado «Prorrata pagas extras», como complemento de vencimiento superior a un mes, siendo su periodo de devengo el año natural. Para las nuevas incorporaciones o bajas en plantilla, su abono será en proporción a los días trabajados.

Artículo 31. *Plus de jefe de equipo.*

Para los jefes de equipo se aplicará lo dispuesto en el artículo 79 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya. Dicho plus se calculará sobre la tabla núm. 1.

Artículo 32. *Plus Jornada de tarde.*

Se establece un plus para el personal que lleva a cabo esta jornada, que se devengará por día efectivamente trabajado, sin tener en cuenta los sábados, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0%)	Año 2022	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Plus jornada de tarde	1,53	3,00	3,06	3,11

Artículo 33. *Adelanto incentivo.*

Para el personal directo de montaje y conservación de la sucursal de Zaragoza, se establece este concepto que será de aplicación exclusiva, estableciéndose para el mismo las cantidades según tabla 6.

Artículo 34. *Plus penoso-toxico-peligroso-personal directo sucursal Zaragoza.*

Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos se aplicará el porcentaje legal que proceda en cada caso, sobre los salarios de convenio según tabla núm. 1, incrementados con la antigüedad.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Artículo 35. *Complemento puesto de trabajo.*

1.º Complemento puesto de trabajo-sucursal de Zaragoza.

Para el personal directo de trabajos a pedido de la sucursal de Zaragoza, se abonará en concepto de «Complemento puesto de trabajo», los importes mensuales siguientes:

Grupo profesional	Año 2021 (+0,4%) euros/mes	Año 2022 (+3,5%) euros/mes	Año 2023 (+2%) euros/mes	Año 2024 (+1,5%) euros/mes
Oficial primera	141,82	146,78	149,72	151,96
Oficial segunda	124,08	128,42	130,99	132,96
Oficial tercera	106,30	110,02	112,22	113,91
Especialista	53,17	55,03	56,13	56,98

Cuando un trabajador/a de montaje, reparaciones, modernizaciones y transformaciones, deje de prestar servicios en esta actividad, dejará de percibir este complemento.

Con el percibo de este complemento puesto de trabajo y del plus penoso-toxico-peligroso, se consideran compensadas y abonadas las especiales condiciones de trabajo en las que pudiera desarrollarse la prestación de servicios del personal de trabajo a pedido de la sucursal de Zaragoza.

2.º Complemento puesto de trabajo-personal del almacén central de repuestos.

Al personal de la KG que presta sus servicios en el Almacén de repuestos, se le harán efectivas las cantidades aplicando el 20% del valor diario del salario base más antigüedad, multiplicándose la cifra resultante por dieciocho días. Aplicándose los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del convenio.

El abono de tales cantidades absorbe y compensa en su integridad las especiales circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad que, en su caso y siempre dentro de la legalidad vigente, pudieran concurrir en el desarrollo de sus actividades por parte de los perceptores de este complemento, por lo que no habrá ningún mayor desembolso por estos conceptos.

El pago de este complemento resulta compatible con la percepción de otros pluses de puesto de trabajo, no relacionados con las circunstancias expresadas anteriormente.

La regulación contenida en el presente apartado sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo sobre esta materia de fecha 9 de junio de 2000, así como a sus precedentes de fechas 23 y 25 de julio de 1996, sin perjuicio de que el contenido de esta contará con valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado.

Artículo 36. *Complemento trabajo a pedido-sucursal de Zaragoza.*

Para el personal directo de trabajos a pedido de la sucursal de Zaragoza, se abonará un complemento mensual en un concepto que se denominará «Complemento trabajo a pedido» y tendrá el carácter de consolidable, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Complemento trabajo a pedido	70,91	73,39	74,86	75,98

Cuando una persona trabajadora de montaje, reparaciones, modernizaciones y transformaciones deje de prestar servicios en esta actividad, dejará de percibir este incentivo.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso incrementando el número de horas extras realizadas por 1,5. Las fechas para dicha compensación serán propuestas por el trabajador/a para su aceptación por la dirección de la empresa. En el caso de no poder atender a la designación de fechas del trabajador/a se abonarán tomando como base la del salario hora profesional que se señala en la tabla número 4 con el incremento del 50% más los conceptos individuales que hasta ahora vienen computándose.

Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Se consideran horas extraordinarias las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno, puntas de producción y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Artículo 38. *Complementos salariales para el personal de oficinas.*

1.º Plus personal de oficinas.

Para el personal de oficinas (técnicos y administrativos) que no perciba el concepto de «Mejora voluntaria absorbible», se abonará un plus en un concepto que se denominará «Complemento salarial personal» y tendrá el carácter de consolidable, según acta de fecha de 6 de Julio de 2001, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Plus personal oficinas	72,56	76,60	78,13	79,30

2.º Plus Colaboración.

Al personal de oficinas (técnicos y administrativos) se le abonará con carácter fijo un «Plus colaboración», que para los años 2021 a 2024, se liquidará conforme a los valores indicados en la tabla 3.

Este plus se verá incrementado por el efecto del nivel salarial dentro del correspondiente grupo profesional, así como por la antigüedad, con que cuente en cada momento cada uno de los perceptores de este.

La regulación contenida en el presente apartado sustituye y deroga en su integridad el punto 3.º del acta de acuerdo de fecha 28 de octubre de 1994, sin perjuicio de que el contenido de esta contará con valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado,

Artículo 39. *Suplido jornada verano.*

Para el personal de oficinas (técnicos y administrativos), se abonará un plus de suplido jornada de verano, en un concepto que se denominará «Suplido» y tendrá el carácter de consolidable, según acta de fecha 6 de Julio de 2001, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Suplido jornada verano	65,28	67,56	68,91	69,95

Artículo 40. *Suplido cambio horario.*

Como ampliación de lo dispuesto en el articulo 16, y según acta de fecha 26 de julio de 1995, Para el personal de oficinas (técnicos y administrativos), se abonará un plus de suplido cambio de horario, en un concepto que se denominará «Suplido» y tendrá el carácter de consolidable, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Suplido cambio horario	106,00	109,71	111,90	113,58

Artículo 41. *Plus carretilla.*

Para el personal directo del almacén central de repuestos, que trabaje en puestos de trabajo en los que sea necesario el uso de las carretillas del tipo carretilla elevadora, se abonará un plus de carretilla, que se devengará por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará «Plus carretilla», según acta de fecha 19 de julio de 1991, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Plus carretilla	4,25	4,40	4,48	4,55

Artículo 42. *Plus de polivalencia.*

Para el personal directo del almacén de repuestos de la KG, que no perciba plus de carretilla, se abonará un plus de polivalencia que se devengará por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará «Plus polivalencia», de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

	Año 2021 (+0,4%)	Año 2022 (+3,5%)	Año 2023 (+2%)	Año 2024 (+1,5%)
Plus polivalencia	2,53	2,62	2,68	2,72

El abono de este plus será incompatible con el pago de cualesquiera de los pluses enumerados en el párrafo anterior, de forma que no se podrán percibir simultáneamente más de uno de tales pluses por una misma jornada de trabajo.

CAPÍTULO VI

Incentivos

Artículo 43. *Primas e Incentivos a la producción y rendimientos del personal.*

Primero. — Incentivo directo de almacén central de repuestos.

El incentivo directo del almacén central de repuestos está basado en el sistema que se establece a continuación, de forma que los valores y coeficientes resultantes son los que están detallados en los anexos.

1. Tablas

—Tabla A: Refleja los valores tabulados de la curva de incentivos relacionando euros en función de la actividad; única y exclusivamente tendrá validez el 140 con valor durante 2021 de 0,72 euros, este valor se verá incrementado con el mismo porcentaje que el resto de los conceptos de convenio.

—Tabla B: Relaciona los coeficientes de conversión de los euros de la tabla A en función del nivel salarial dentro del grupo profesional correspondiente y de la Antigüedad.

2. Sistema de cálculo.

—Cálculo de la actividad. La actividad será fija y del 140%.

—Calculo importe incentivo. Según la actividad y de acuerdo con la tabla A, obtenemos el precio hora de la categoría referencia base.

Al precio hora obtenido se le aplica el factor de conversión de la tabla B, en función de su categoría y antigüedad, generando un nuevo valor hora.

Al valor hora convertido, se le aplican las horas reales invertidas por bono, para obtener el importe de incentivo a percibir.

3. Bonos.

3.1. Bonos sin transformación de materiales (grupo auxiliar): Son bonos sin tiempo concedido asignado, se liquidarán a una actividad del 140%.

3.2. Bonos con transformación de materiales: Son bonos sin tiempo concedido asignado, se liquidarán a una actividad del 140%.

3.3. Bonos con tiempo estimado provisional: Se liquidarán a una actividad del 140%.

Segundo. — Incentivo colectivo del personal del almacén central de repuestos.

Exclusivamente al personal del almacén de repuestos existente en la fábrica, se le abonarán las cantidades que, para los años 2021 a 2024, constan en la tabla 5.

El abono de estas cantidades representa un compromiso de empresa y trabajadores de mantener y mejorar la productividad existente en las diversas áreas productivas de la empresa.

En aras de la consecución de tal objetivo, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

El contenido del presente apartado sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo sobre esta materia suscrito el 13 de enero de 2004, sin perjuicio de lo cual mantendrá valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado.

Artículo 44. *Aumento de productividad.*

Ambas partes, conscientes de la necesidad de aumentar la productividad durante la vigencia del convenio, acuerdan adoptar cada una de ellas los medios necesarios que estén a su alcance para conseguir dicho objetivo, mediante el mantenimiento de una actividad laboral normal productiva.

Para ello la empresa y el comité de empresa de mutuo acuerdo, podrán determinar aquellas medidas que mejoren la productividad y la organización del trabajo.

Asimismo, los trabajadores aplicarán sus conocimientos y habilidades en la misma medida que los vienen aplicando hasta el día de hoy, y de acuerdo con la formación específica que reciban.

En el caso que algún área de trabajo presentase índices de productividad inferiores a los actuales, la empresa y el comité de empresa analizarán dicho descenso para determinar las causas que han motivado la reducción de la productividad, y en su caso definir las medidas necesarias para recuperar los niveles de producción anteriores, en el plazo de tiempo más breve posible.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 45. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores/as, previo aviso de ser posible y con la adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en todos los conceptos por los motivos y tiempo que se especifican a continuación:

A) Matrimonio: Dieciocho días naturales. A petición del/la trabajador/a de los dieciocho días podrán repartirse cinco de ellos entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores del hecho causante.

B) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.

C) Permiso por nacimiento. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Enfermedad grave, accidente u hospitalización de:

—Cónyuge o hijos: Cuatro días naturales, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del cuarto día.

—Parientes de 1.º de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

—Parientes de 2.º de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

Si el sujeto que da derecho al disfrute de la licencia contemplada en este apartado quedara ingresado en una UVI/UCI, en la que existan restricciones en cuanto a los horarios de visita, y en tanto en cuanto permanezca internado en la misma, la licencia se fraccionara a petición del interesado, en cuanto a su disfrute en medios días naturales, previa comunicación a la empresa.

En todo caso, previa comunicación del interesado el disfrute de la licencia prevista en este apartado se podrá efectuar dentro de los 15 días laborables no consecutivos subsiguientes al hecho causante de la misma, siempre y cuando se mantenga la causa de tal disfrute y a elección del trabajador.

E) Muerte de:

—Cónyuge o hijos: Cinco días naturales.

—Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

—Parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

F) Traslado de domicilio habitual que implique traslado de mobiliario: Un día natural; cuando haya cambio de localidad, dos días naturales.

G) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulados en el artículo 45.1 d) E.T., 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 mediante el disfrute de quince días naturales consecutivos a la finalización de los correspondientes permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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.

H) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes aquellos trabajadores/as que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

I) Por asistencia justificada a consulta de médico de familia de la Seguridad Social, con los hijos al médico pediatra de la Seguridad Social y acompañamiento a familiares de primer grado al médico de la Seguridad Social, veinticuatro horas al año.

J) Por asistencia justificada a consulta de médico especialista de la Seguridad Social, las horas que sean necesarias.

K) Cuando según el calendario oficial de enseñanza no universitaria un día sea no lectivo, pero sí laborable, el trabajador/a podrá optar en dos ocasiones al año por permutar el disfrute de la libranza de un día recuperado y/o de compensación de exceso de jornada por el de tal día no lectivo.

Igualmente se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

Los trabajadores/as podrán solicitar permiso no retribuido por motivos justificados, que la dirección concederá en función de las necesidades de trabajo.

Las licencias serán aumentadas en un día natural, como mínimo, si la situación que la origina se produce en lugares que por distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen a juicio de la dirección.

Grados de parentesco:

—Primer grado: Padres e hijos.
—Segundo grado: Nietos, abuelos y hermanos.
—Tercer grado: Bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.

Artículo 46. *Ausencias del trabajo.*

Las ausencias del trabajo deberán justificarse de acuerdo con lo que establece la legislación vigente, y en todo caso podrá la empresa exigir la debida justificación.

En los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a los que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y mutualismo laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia a las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

Ante los casos que puedan existir de simulación de enfermedad y de absentismo no justificado, la empresa adoptará las medidas que crea convenientes en evitación de estos.

Artículo 47. *Prestaciones empresariales en baja por accidente laboral y enfermedad.*

1. Personal del recinto industrial (oficinas y almacén).

Para todo el personal del recinto Industrial (oficinas y almacén), se abonará un complemento empresarial de las prestaciones empresariales y/o públicas por incapacidad temporal derivada de contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral) o contingencia profesional (accidente laboral y enfermedad profesional), el cual tomará como referencia la diferencia existente entre la prestación privada y/o pública a abonar conforme a Ley, de una parte, y el montante determinado por la garantía salarial, de otra, la cual engloba las cantidades definidas en las tablas salariales vigentes, más mejoras, que incluye la mejora voluntaria absorbible y complementos personales si los hubiere, en cómputo mensual, quedando excluido los conceptos de

naturaleza variable, como pueden ser a título ejemplificativo, que no exhaustivo, el incentivo directo, el plus polivalencia, las horas extras, el plus carretilla, etc.

Se complementará al 100% de la garantía salarial, desde el primer día del proceso de incapacidad por contingencias comunes y profesionales, siempre y cuando no se supere un índice de absentismo del 4% en la plantilla sujeta a este apartado 1. Este índice no afectará a la contingencia profesional (accidente laboral y enfermedad profesional).

A efectos de la determinación de tal índice se excluirán los permisos retribuidos, aquellos procesos de incapacidad temporal considerables como de larga duración (tres meses), permisos por maternidad/paternidad, lactancia acumulada, intervenciones quirúrgicas, ingresos hospitalarios, horas sindicales y tramitación de incapacidades permanentes en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, desde el momento de la presentación de la solicitud ante el INSS.

Esta forma de complemento conllevará el abono íntegro de las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Los efectos de este artículo serán aplicables a partir del mes siguiente al de la firma del presente convenio.

2. Personal de la sucursal.

Se estará a lo dispuesto a este respecto en el artículo tercero, apartado C, del acuerdo suscrito entre Schindler, S.A., y su comité intercentros con fecha 13 de junio de 2008.

Artículo 48. *Prestación por invalidez o muerte.*

A fin de paliar desde el punto de vista económico la muerte o invalidez total para el trabajo habitual o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa continuará contratando anualmente como hasta la fecha, una póliza de seguro de las siguientes características:

—Capital asegurado por muerte o invalidez absoluta o permanente total, por cualquier causa: 32.500 euros.

—Capital asegurado por muerte por accidente: 45.500 euros.

—Capital asegurado por muerte por accidente de tráfico: 65.000 euros.

El contenido contractual y la definición de los conceptos serán los que se especifiquen en la póliza, una copia de la cual será entregada al comité.

Artículo 49. *Ayudas por razón de hijos con capacidades diferentes.*

La empresa, a su exclusiva costa, dotará anualmente una bolsa de 10.000 euros destinada a la ayuda en la formación o educación especializada de hijos de hasta dieciocho años que estén a cargo de empleados que se encuentren afectos de una discapacidad, conforme a lo declarado en resolución firme por el correspondiente órgano administrativo competente para ello, o por especialista colegiado en la materia respecto de aquellas áreas que no estén cubiertas por la Seguridad Social.

El reintegro de tales gastos se efectuará contra presentación de la oportuna factura o justificante de pago, con el límite máximo de 80 euros mensuales por empleado e hijo, sin que un mismo hijo pueda causar derecho a la percepción de dos ayudas por estar ambos progenitores en plantilla. Será igualmente causa de exclusión del pago de la ayuda el que el hijo tenga reconocida por el INSS, con base en la discapacidad, una incapacidad permanente que le dé derecho a percibir una pensión mensual.

Adicionalmente, y sin perjuicio de que la empresa siga prestando ayuda, en número y cuantía discrecional, a los trabajadores/as padres de hijos de hasta dieciocho años a su cargo afectos de discapacidad psíquica que la soliciten, con base en gastos extraordinarios por razón del cuidado y educación de los mismos, la empresa abonará, durante el tiempo que permanezcan en plantilla, la cuota anual de aquellos trabajadores/as con hijos de hasta dieciocho años a su cargo afectos de discapacidad psíquica que se den de alta como mutualistas de número en la Mutua de Previsión Social para Ayuda a Discapacitados.

Artículo 50. *Préstamos.*

La empresa concederá préstamos a un interés del euribor mensual en el momento de la solicitud del préstamo y por cuantía no superior a 5.000 euros, a aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de dos años en la plantilla de la empresa y que lo soliciten para necesidades perentorias de carácter urgente e im-

prescindible, a juicio de la empresa. La amortización de estos préstamos se hará por meses y en ningún caso será superior a cinco años desde la fecha de su concesión. El número máximo de préstamos por año natural será de treinta.

Artículo 51. *Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas.*

Las trabajadoras embarazadas, podrán solicitar su acoplamiento transitorio dentro del centro de trabajo de su residencia, a otras funciones más acordes con su estado.

La concesión de este acoplamiento transitorio conllevará la prohibición de realizar trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

La incorporación al trabajo después del periodo de descanso posterior al parto dará por terminado el acoplamiento transitorio.

Artículo 52. *Reconocimiento médico y visitas médicas.*

1.º Reconocimiento médico.

Se realizarán determinaciones periódicas de nivel de glucosa, colesterol, ácido úrico, triglicéridos, etc., en orina y sangre, exploración de pulmón y corazón, medida de tensión arterial, exploraciones de oídos y revisión de la vista.

El personal femenino que lo desee podrá realizar pruebas de citología y mamografía.

En el reconocimiento médico se efectuarán audiometrías y reconocimientos físicos de columna y a los mayores de cuarenta y cinco años electrocardiograma y pruebas PSA. Bajo el criterio del médico se efectuarán electroencefalogramas.

El reconocimiento médico anual, en base a los criterios del Servicio Médico, se efectuará de una sola vez y el resultado se comunicará a la mayor brevedad posible al trabajador/a.

2.º Visitas médicas.

La empresa facilitará a todo el personal que lo precise, durante la jornada de trabajo, el transporte necesario para que puedan trasladarse a los médicos de cabecera y/o médicos especialistas de la Seguridad Social, en el caso de no hacer uso de los servicios médicos.

Para ello todas las personas trabajadoras que tengan necesidad de esta atención médica externa deberán comunicarlo el día anterior, salvo supuestos justificados, a su inmediato superior jerárquico. La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras el transporte necesario, para el retorno al recinto industrial.

La empresa asumirá el medio de transporte necesario para todas las personas trabajadoras que requieran atención médica externa diagnosticada por el servicio médico de la compañía.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras el transporte necesario para atender únicamente aquellas obligaciones legales de carácter inexcusable, entendiendo como tales exclusivamente las citaciones judiciales y las citaciones de Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado.

Artículo 53. *Servicio de transporte para el personal del recinto industrial.*

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un servicio gratuito de transporte a la entrada y a la salida del trabajo mediante rutas de autocares subcontratados, con un tiempo máximo de trayecto al recinto industrial de cincuenta minutos de duración, salvo causas ajenas al poder de disposición de la empresa (tráfico, accidentes, etc.).

Para realizar este servicio se establecen las siguientes rutas:

A) Personal de jornada partida: Se establecen cuatro rutas con el recorrido y horarios que se indican en los anexos adjuntos referenciados con el número 2.

B) Personal de jornada partida: Se establece una ruta extraordinaria de traslado desde el recinto industrial a determinados puntos de Zaragoza según anexo que se adjunta referenciado con el número 3. Para aquellos días marcados en el calendario laboral como recuperados y vacaciones

C) Los horarios de los autocares han sido determinados con un margen de diez minutos en la entrada y en la salida respecto al horario oficial de trabajo.

Asimismo, los horarios reflejados son «como de referencia» por lo que todo empleado deberá encontrarse con el tiempo de antelación suficiente en la parada que vaya a hacer uso de este servicio.

Para todo el personal que su domicilio se encuentre ubicado fuera de las rutas establecidas, entendiendo por dicha ubicación, aquel domicilio que esté a un kilómetro o más de la parada de autobús más cercana, según distancia establecida por Google Maps, la empresa abonará por día trabajado, la cantidad de 0,19 euros por 23 kilómetros, con efectos del 1 de enero de 2023

El precio del kilometraje siempre será el establecido como exento por el Ministerio de Economía y Hacienda como exento de tributación por IRPF.

Cada tres meses se revisarán las rutas para adecuarlas a una mejor operatividad en el servicio siempre y cuando sea igual o mejore al que se presta en ese momento.

Todas las demoras o retrasos en el servicio de transporte de autocares, no imputable a los trabajadores/as, serán con cargo a la empresa.

Para el personal en situación de reducción de jornada por maternidad la empresa asumirá el transporte necesario en función del horario de trabajo pactado.

Artículo 54. *Servicio de comedor y almuerzos en el recinto industrial.*

1.º Servicio de comedor.

La empresa pondrá a disposición del personal un servicio de comida subcontratado, dentro del recinto industrial.

Todo el personal de jornada partida podrá acceder a este servicio en los turnos que seguidamente se indicarán.

Todo el personal de jornada continuada podrá acceder a este servicio siempre y cuando se utilice fuera de su horario de trabajo y dentro del horario establecido de modo general.

El horario del comedor será el siguiente:

—De lunes a jueves, de 13:00 a 15:00 horas.
—Los viernes, de 13:00 a 14:30 horas.
—Días de julio y agosto y jornada intensiva, de 13:00 a 14:30 horas.

La empresa subvencionará este servicio de comida de tal forma que cada empleado abonará durante 2022, la cantidad de 1,99 euros por menú.

A partir de 1 de enero de 2023 y años sucesivos el coste del menú para el empleado se incrementará con el IPC del año anterior.

Estos precios y sus cláusulas de revisión se mantendrán siempre y cuando continúe vigente el contrato suscrito con el proveedor actual. No obstante, en el supuesto de finalización del contrato actual o de rescisión de este que obligara a negociar este servicio con otra compañía, la empresa se compromete a negociar las mejores condiciones económicas y de servicio. La empresa mantendrá la subvención mínima de un 50% del coste del menú.

2.º Servicio de almuerzo.

Para el personal de jornada continuada que presta sus servicios en el recinto fabril, y de lunes a viernes, en el tiempo de descanso (10:15-10:30 horas) la empresa pondrá a disposición de este personal un servicio de bocadillos subvencionando la empresa al 50% del coste del bocadillo, de tal forma que cada empleado abonará durante 2022, la cantidad de 0,93 euros por bocadillo.

La regulación contenida en el apartado 2.º del artículo 55, incluidos los anexos que se citan en el mismo, así como en los artículos 56 y 57 sustituyen y derogan en su integridad el acta de acuerdo de fecha 19 de junio de 2006, si bien el mismo mantendrá valor meramente referencial en orden a la interpretación y aplicación de los antedichos preceptos.

CAPÍTULO VIII

Premios y sanciones

Artículo 55. *Medallas.*

Para estimular la vinculación de los trabajadores/as a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo trabajador/a que hubiera permanecido veinticinco años ininterrumpidamente en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones del trabajador/a correspondientes al año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con

exclusión de las horas extraordinarias, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos.

Los trabajadores/as que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años, tendrán derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a la que se ha hecho mención para el cálculo de la medalla de plata.

Todo trabajador/a que, llevando treinta años en la plantilla de la empresa, por efecto de una situación de invalidez, tuviera que causar baja en la misma se le aplicarán los beneficios establecidos en el párrafo segundo.

Asimismo, todo trabajador/a que, llevando treinta años en la plantilla, falleciera, a sus herederos se les aplicarán los beneficios establecidos en el párrafo segundo.

Exclusivamente, para los trabajadores con contrato de jubilación parcial, el abono de la medalla será al 100% del salario del trabajador, sin considerar a estos efectos la reducción de jornada.

Artículo 56. *Sanciones.*

El presente acuerdo sobre conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 57. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 58. *Faltas leves.*

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 periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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) 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.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 59. *Faltas graves.*

Se considerarán 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 periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo 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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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 a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha de este, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) 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 útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) 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.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

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 periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia de este se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 61. *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 62. *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.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 63. *Formación.*

La formación continua de los trabajadores/as es un objetivo de las partes de este convenio por consiguiente se acuerda:

La dirección de la empresa se compromete a adherirse a los planes agrupados subvencionados por FORCEM que solicite el comité de empresa en un porcentaje estimado del 10% de la plantilla afectada por el convenio colectivo.

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa, con la mayor antelación posible, los planes de formación.

Todo el personal afectado por el convenio colectivo tiene la posibilidad de solicitar, a través de la jefatura de Sección o de Departamento, la formación que crea necesaria para el mejor desarrollo de su trabajo, peticiones que se tendrán en cuenta para la elaboración del plan de formación del siguiente año.

Uno de los objetivos de la formación es el de hacer el trabajo estimulante, así como el de proporcionar suficientes oportunidades para mejorar, refrescar y actualizar las habilidades en el trabajo actual, potenciando la polivalencia.

Para ello se definirán de acuerdo a las necesidades relacionadas con el logro de los objetivos de cada dirección, planes de formación que desarrollen los conocimientos

para que las personas que estén dispuestas tengan la oportunidad de mejorar y actualizar sus habilidades.

De esta manera la formación continua favorece no sólo el desarrollo personal sino también la comunicación y por tanto la participación en los objetivos de la compañía.

CAPÍTULO X

Sucursal de Zaragoza

Artículo 64. *Regulación específica para sucursal Zaragoza, excepto Calatayud y Teruel.*

Cláusula primera: El diseño organizativo del servicio de atención de incidencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo, queda configurado del modo que se indica a continuación.

Los trabajadores que queden designados semanalmente para la realización del SAP, cuyo inicio se producirá el viernes a las 20:00 horas y hasta las 8:00 horas del siguiente viernes, cumpliendo alguno de los horarios laborales que se indican a continuación, según la tipología de jornada a la que queden adscritos de conformidad con los calendarios laborales establecidos a tal efecto.

A) Jornada continua de tarde:

De lunes a viernes, de 13:00 a 20:55 horas ininterrumpidamente, siendo el total de jornada diaria de 7:55 horas. El total de trabajadores adscritos a esta tipología de jornada, en tanto en cuanto se mantengan las circunstancias productivas actuales, será de dos trabajadores de lunes a viernes.

Por realizar jornada continuada de tarde el trabajador percibirá el plus jornada tarde del artículo 32 del convenio colectivo.

De producirse una modificación relevante en los condicionantes operativas que han conducido a la fijación del número de operarios adscritos a este servicio, se realizarán los ajustes necesarios en el dimensionamiento de este, previa información y consulta con la parte social.

B) Jornada continua rotada:

De lunes a viernes, de 13:00 a 20:55 horas ininterrumpidamente, siendo el total de jornada diaria de 7:55 horas.

Los sábados, de 8:00 a 17:55 horas, con descanso de dos horas, no computable como tiempo efectivo de trabajo para comer, siendo el total de jornada diaria de 7:55 horas.

El total de trabajadores adscritos a esta tipología de jornada, en tanto en cuanto se mantengan las circunstancias productivas actuales, será de cuatro trabajadores de lunes a sábados, y la retribución por realizar esta jornada para el año 2022 será de 170 euros/semana, actualizándose en años posteriores según los incrementos pactados en convenio, sin perjuicio de la compensación con descansos por las horas trabajadas los sábados, en los quince días siguientes a la finalización de este tipo de jornada, a acordar entre el trabajador y el inmediato superior jerárquico.

De producirse una modificación relevante en los condicionantes operativas que han conducido a la fijación del número de operarios adscritos a este servicio, se realizarán los ajustes necesarios en el dimensionamiento de este, previa información y consulta con la parte social.

C) Jornada continua especial.

C.1) De lunes a viernes, de 20:00 a 23:00 horas (quince horas/semana), en jornada efectiva de trabajo. Desde las 23:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente se permanecerá en disponibilidad localizada.

Los sábados, de 16:00 a 23:00 (siete horas) en jornada efectiva de trabajo. Desde esta última hora y hasta las 8:00 horas del lunes subsiguiente, en situación de disponibilidad localizada.

C.2) El tiempo invertido en la resolución de los avisos asignados durante las situaciones de disponibilidad localizada contarán con la consideración de tiempo efectivo de trabajo semanal, imputándose a dicha jornada semanal y, por ende, careciendo a todos los efectos de la consideración de horas extraordinarias, hasta el límite de la jornada semanal establecida o, en cualquier caso, en el cómputo total de la jornada anual.

C.3) En caso de déficit de jornada por no resultar necesario atender incidencias durante el tiempo de disponibilidad localizada (esto es, la diferencia entre la jornada de cuarenta horas semanales y las veintidos horas efectivas de trabajo que se prefijan) tales horas faltantes serán objeto de devolución por parte del trabajador, previo acuerdo con su superior jerárquico y en el plazo máximo de tres meses desde la finalización del servicio de SAP en que se generen dichas horas. Se habilita la posibilidad de recuperar horas del año en curso, durante el mes de enero del siguiente (especialmente, por las horas que pudiesen surgir durante el mes de diciembre), si bien, se prioriza por ambas partes la tendencia de regularización de las horas, desde la perspectiva organizativa a fin de que esta sea neutra.

Se establecerá como cláusula quinta los calendarios rotacionales de trabajadores adscritos al servicio de SAP La rotación de trabajadores adscritos a dicho servicio, dependerá del número de voluntarios que quieran realizar el servicio, siendo que, para el desarrollo optimo de éste, esencialmente desde la perspectiva de la mejora de las condiciones de prestación de este en cuanto a descansos y conciliación de la vida laboral y familiar, si no existiera trabajadores voluntarios suficientes, será la empresa la que tendrá la facultad de designación de los técnicos a realizar el servicio en términos de equidad, estableciéndose una rotación mínima de designación al servicio cada cuatro semanas.

Cláusula segunda: Incidencias a atender durante el SAP y filtrado de avisos.

Por la empresa, en colaboración y coordinación con los otros departamentos de ésta con implicación en el servicio de SAP, se realizará el máximo esfuerzo posible para conseguir que los avisos que se transmitan a los técnicos en funciones de servicio de guardia sean, exclusivamente, los que a cada uno de ellos les corresponda atender en función del día y horario en que dicha transmisión se realice, procurando minimizar en la mayor medida posible hasta su total eliminación los avisos indebidamente transmitidos. Este punto será objeto de análisis en la Comisión de Seguimiento.

En cualquier caso, por la parte social se adquiere el compromiso de informar puntual y con rapidez, especialmente en la comisión de seguimiento, de los fallos que se constaten a este respecto, siendo necesaria la máxima comunicación de todo el equipo directo e indirecto de Zaragoza, lo cual resulta de todo punto imprescindible para la efectiva materialización del compromiso empresarial adquirido en el párrafo precedente.

Se atenderán todas las incidencias recibidas durante las franjas de jornada con prestación efectiva de servicios (en contraste con las de disponibilidad localizada) del servicio de SAP En cuanto a la atención de avisos durante las franjas horarias de disponibilidad localizada definidas en el apartado anterior, según las distintas tipologías de jornadas, se estará a lo regulado en la cláusula sexta.

Cláusula tercera: Condiciones económicas del servicio SAP.

En la cláusula séptima se detallan los precios de las diferentes disponibilidades que conforman el servicio de SAP, las cuales se liquidarán según la tipología de días que conformen la semana, y ello sin perjuicio de su revalorización posterior de conformidad con las reglas establecidas en el convenio colectivo estatal.

En este sentido, se hace constar de manera expresa que el diseño operativo reflejado en el presente apartado no podrá suponer ni incremento en los costes asociados al servicio de SAP, ni merma en la calidad del servicio prestado.

Sin perjuicio de los precios indicados en la cláusula séptima antes referido, se establecen las siguientes condiciones económicas, para las situaciones que se indican a continuación:

A) Días especialmente señalados del calendario, se establecen las siguientes cantidades por técnico:

—Días 24 y 25 de diciembre: 100 euros adicionales por cada día.

—Días 31 de diciembre y 1 de enero: 100 euros adicionales por cada día.

—Por la semana del Pilar, 200 euros adicionales por semana de lunes a domingo.

—Por la Semana Santa, 50 euros diarios por cada uno de los días de jueves a domingo.

B) Festivos añadidos, se devengaría el importe correspondiente al D6, sin detraer el importe equivalente al D1, correspondiente a ese día.

C) Segundo festivo, cuya adscripción se priorizará voluntaria en horario de 8:00 a 20:00 horas, devengaría el importe correspondiente al D6, más las horas efectivamente trabajadas para la atención de incidencias de conformidad con las reglas de compensación establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Cláusula cuarta: Comisión de seguimiento.

Se constituirá una comisión de seguimiento del presente artículo, de carácter paritario, con un máximo de cuatro miembros de la mesa negociadora del presente convenio, dos de cada parte, que se reunirá con carácter ordinario con periodicidad semestral, sin perjuicio de cuantas reuniones de carácter extraordinario se puedan convocar a petición de alguna de las partes, siempre basándose en criterios objetivos y justificados. Dichas reuniones extraordinarias se habrán de celebrar en el menor plazo posible y, como máximo en diez días a computar desde la solicitud, salvo circunstancias de fuerza mayor.

En el seno de dicha comisión se hará un seguimiento de la aplicación del presente artículo, adoptándose en su caso las medidas correctivas que ambas partes pudieren en su caso acordar.

Se habilita a que cada parte, pueda contar con un máximo de dos asesores externos en el marco de las reuniones de dicha comisión de seguimiento.

Cláusula quinta: Calendarios rotacionales del servicio.

Durante el último trimestre de cada año se realizará un sorteo para establecer los calendarios rotacionales del servicio.

Cláusula sexta: Urgencias y emergencias del servicio de SAP.

Durante las franjas horarias de disponibilidad localizada definidas en el apartado segundo, por parte del técnico que se encuentre desarrollando el servicio de SAP se atenderán las incidencias que le sean reportadas desde el centro de control, con el orden que se detalla a continuación:

—Rescate de atrapados.

—Atención de avisos a personas discapacitadas con movilidad reducida o situaciones médicas que dificulten la accesibilidad y/o movilidad.

—Atención de clientes VIP: Hoteles, centros comerciales, centros de asistencia sanitaria y edificios de púbica concurrencia.

—Todo ascensor parado que no disponga de un servicio alternativo y el usuario requiera de movilidad.

—Otros tipos de emergencias que requieran de atención inmediata, no contemplado entre los anteriores con criterios de racionalidad.

Igualmente, por ambas partes se acuerda someter esta delimitación a una revisión periódica, a fin de comprobar que la misma, se ajusta a lo acordado.

Cláusula séptima: Tarifas del servicio de SAP.

Día	Tarifa	Unidades	Semana
D1 lunes a viernes	21,92	5	109,62
D2 sábados	44,29	1	44,29
D5 noches	36,41	7	254,84
D6 domingo/festivos	71,25	1	71,25

Artículo 65. — *Servicio de Asistencia Permanente (SAP) para la plantilla de Zaragoza que presta servicios en Teruel.*

1. Horario de trabajo.

• De lunes a jueves:

—Mañanas de 8:45 horas a 13:50 horas.

—Tardes de 15:30 horas a 18:45 horas.

—Viernes de 8:45 a 15:00 (según condiciones expuestas en el artículo 16 del presente convenio).

2. Servicios de disponibilidad.

a) Disponibilidad para atención de avisos que se reciban fuera de la jornada citada en el punto 1.

• De lunes a viernes, de 18:45 a las 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 10,27 euros por día.

• Sábados, de 12:45 horas a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 29,32 euros por cada sábado trabajado.

• Domingos y festivos, de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 36,65 euros por cada domingo o festivo.

• Los días, 25 diciembre (navidad) y 1 enero (año nuevo), de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá en 2021 la cantidad de 94,11 euros por cada día.

b) A fin de atender las emergencias (persona atrapada) en toda el área de influencia, se acuerda el servicio de disponibilidad durante las horas no cubiertas en los puntos anteriores estableciendo por esta disponibilidad la compensación siguiente:

• De lunes a domingo, 14,66 euros día durante 2021.

c) Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada y efectuada en horario de disponibilidad se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

d) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter inexcusable los servicios de atención de averías, permanencias y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar en todo momento la cobertura de estos servicios conforme a lo establecido en el presente artículo y su precedente punto 1.

3. Incrementos.

A partir del año 2022 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores serán revisados en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de empresa, que hayan sido aplicados en la compañía en el año anterior. No se tendrán en cuenta a estos efectos los posibles incrementos de carácter homogeneizador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

4. Reserva.

En el caso que este servicio no fuera aceptado por nuestros clientes, la empresa queda en libertad de poder prescindir del servicio, anulando el presente acuerdo, o negociar el acuerdo correspondiente en su caso.

5. Organización turnos de guardia.

—Dos semanas de lunes a domingo, se prestará el servicio desde Teruel.

—Dos semanas de lunes a domingo, se llevarán a cabo mediante la externalización del servicio.

—Para la semana de ferias del Ángel, la empresa organizará el servicio, dispensando al titular de éste en dicha localidad.

Articulo 66. *Servicio de Asistencia Permanente (SAP) para la plantilla de Zaragoza que presta servicios en Calatayud.*

1. Horario de trabajo:

• De lunes a jueves:

—Mañanas de 8:45 horas a 13:50 horas.

—Tardes de 15:30 horas a 18:45 horas.

2. Servicios de disponibilidad.

a) Disponibilidad para atención de avisos que se reciban fuera de la jornada citada en el punto 1.

• De lunes a viernes, de 18:45 a las 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 9,69 euros por día.

• Sábados, de 12:45 horas a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 27,67 euros por cada sábado trabajado.

• Domingos y festivos, de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2021 la cantidad de 34,56 euros por cada domingo o festivo.

• Los días, 25 diciembre (navidad) y 1 enero (año nuevo), de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá en 2021 la cantidad de 94,11 euros por cada día.

b) A fin de atender las emergencias (persona atrapada) en toda el área de influencia, se acuerda el servicio de disponibilidad durante las horas no cubiertas en los puntos anteriores estableciendo por esta disponibilidad la compensación siguiente:

• De lunes a domingo, 13,83 euros por día durante 2021.

c) Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada y efectuada en horario de disponibilidad se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

d) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter inexcusable los servicios de atención de averías, permanencias y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar en todo momento la cobertura de estos servicios conforme a lo establecido en el presente artículo y su precedente punto 1.

3. Incrementos.

A partir del año 2022 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores serán revisados en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de empresa, que hayan sido aplicados en la compañía en el año anterior. No se tendrán en cuenta a estos efectos los posibles incrementos de carácter homogeneizador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

4. Reserva.

En el caso que este servicio no fuera aceptado por nuestros clientes, la empresa queda en libertad de poder prescindir del servicio, anulando el presente acuerdo, o negociar el acuerdo correspondiente en su caso.

5. Organización turnos de guardias. Área geográfica de Calatayud, así como sus poblaciones limítrofes:

—Una semana de lunes a domingo, se prestará el servicio desde Calatayud.

—Una semana de lunes a domingo, se prestará el servicio desde Zaragoza, con personal voluntario, con devengo de noches, disponibilidad especial y dieta completa, de acuerdo a las tarifas vigentes del convenio colectivo.

—Dos fines de semana se llevarán a cabo mediante la externalización del servicio.

—Para la semana de ferias de San Roque, la empresa organizará el servicio, dispensando al titular de este en dicha localidad.

Articulo 67. *Personal directo de mantenimiento-complemento salarial puesto de trabajo-para la plantilla de Zaragoza.*

1. Personal directo de mantenimiento.

El personal directo de mantenimiento de ascensores percibirá un complemento salarial puesto de trabajo, por finalizar todos aquellos avisos/trabajos:

a) Que se estén realizando en el momento de la finalización de la jornada diaria de trabajo.

b) Avisos que se reciban en los quince últimos minutos de la jornada de trabajo.

Con este complemento se pretende que aquellos avisos/trabajos que se realicen coincidiendo con el final de la jornada diaria no se interrumpan y se continúen al día siguiente, sino que se finalicen en el día.

Se percibirá por día de trabajo, independientemente que se deba prestar o no el trabajo referido en este artículo, de acuerdo con los valores de la tabla adjunta:

Sucursal Grupo profesional	Año 2021 (+0,4%) euros/mes	Año 2022 (+3,5%) euros/mes	Año 2023 (+2%) euros/mes	Año 2024 (+1,5%) euros/mes
Oficial primera	4,41	4,56	4,65	4,72
Oficial segunda	4,32	4,47	4,56	4,63
Oficial tercera	4,10	4,25	4,33	4,40

Quedará excluido de este complemento, el personal afectado por el servicio de asistencia permanente (disponibilidad nocturna, disponibilidad en domingos o festivos y disponibilidad especial).

2. Incrementos.

A partir del año 2022 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores serán revisados en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de empresa, que hayan sido aplicados en la compañía en el año anterior. No se tendrán en cuenta a estos efectos los posibles incrementos de carácter homogeneizador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 68. *Servicio de atención continuada para la plantilla que presta sus servicios en el almacén de repuestos existente en el recinto industrial de Zaragoza.*

1. Servicios de disponibilidad.

a) Dado que los compromisos de las diferentes sucursales de la red de operaciones con sus clientes implican la necesidad de éstas de cubrir, con carácter permanente e inexcusable, los servicios de atención de averías, permanencias y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar, de igual modo y en todo momento, el suministro de los repuestos necesarios a las sucursales para que puedan dar convenientemente dichos servicios, siendo tal prestación del servicio de suministro llevada a cabo conforme a lo establecido en el presente artículo.

b) Dada la actividad a que se dedica este departamento y la necesidad de dar mejor cobertura a sus clientes, se acuerda que la dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario para cumplir el horario reflejado en el apartado d, de forma que a cada persona asignada le afecte como máximo una semana de cada cinco.

La designación de los trabajadores que presten este servicio la realizará la empresa entre el personal que voluntariamente manifestare su disposición a prestarlo. Conscientes ambas partes del carácter inexcusable del mismo, y para el caso de que no existiese personal que voluntariamente se prestare a realizarlo, la empresa designará, con carácter vinculante y con criterios de equidad, los trabajadores que hayan de desarrollar tal servicio.

c) Los calendarios de turnos se establecerán por trimestres anticipados

d) El servicio de atención cubriría el horario siguiente:

• Sábados, domingos y festivos.

—De 8:00 a 22:00 horas.

Este servicio consistirá en estar disponible y localizable los sábados, domingos y festivos, y ello con el fin de atender las llamadas y resolver los avisos que le sean transmitidos vía teléfono móvil.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2022 la cantidad de 91,14 euros por cada día ya sea sábado, domingo o festivo. Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

f) Ante la llamada de un aviso, se deberá personar en Empresarium en el plazo máximo de tiempo de una hora por sus propios medios. Una vez allí, activará los sistemas del almacén y preparará el correspondiente repuesto para ser expedido. Contactará con la compañía de mensajería homologada, realizará la expedición de la mercancía e informará telefónicamente al peticionario.

g) El personal que efectué este servicio, percibirá por liquidación de gastos la cantidad de 25 kilómetros por aviso realizado, al precio de 0,19 euros/kilómetro.

h) Prima por disponibilidad del personal de almacén de repuestos en los siguientes festivos: 12 de octubre y 25 de diciembre. Abonándose 40 euros adicionales a la compensación establecida actualmente.

A partir del año 2023 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores serán revisados en el mes de enero conforme a los incrementos pactados en el presente convenio colectivo.

La regulación contenida en este artículo sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo de fecha 23 de diciembre de 2009, si bien el mismo mantendrá valor meramente referencial en orden a la interpretación y aplicación del presente precepto.

Artículo 69. *Resolución eficaz de conflictos surgidos en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Si el preceptivo período de consultas finalizara sin acuerdo, antes de someterse a los procedimientos del SAMA, se convocará a la comisión paritaria marcando un máximo de cinco días para un posible acuerdo, si este periodo finalizara sin acuerdo, se estará a lo establecido en los procedimientos del SAMA a este respecto, si bien en esta fase solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

Si conforme a lo señalado en el párrafo anterior no se hubiere solucionado la discrepancia, se estará a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. *Norma supletoria.*

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 o convenio del sector que la sustituya, que ambas partes aceptan como norma pactada.

Cualquier modificación legal, vigente el presente convenio colectivo, no afectará al contenido obligacional y normativo del mismo, salvo en cuestiones que tengan naturaleza jurídica de derecho necesario y mínimo.

Artículo 71. *Jubilación parcial para el personal sujeto al presente convenio.*

Ambas partes coinciden en resaltar las ventajas que para los trabajadores suponen el poderse acoger a la jubilación parcial, como figura jurídica que posibilita el acceder a la situación de jubilación plena de forma progresiva, comportando igualmente, desde la perspectiva del trabajador relevista, un instrumento de creación de empleo o de mejora de la estabilidad en el mismo del personal vinculado a la compañía mediante una relación laboral por tiempo determinado.

Como regla general se aceptarán las propuestas de los trabajadores de jubilación parcial excepto en aquellos supuestos en que, en atención a circunstancias concurrentes excepcionales apreciadas por la empresa, se pueda posponer la efectividad de la jubilación por un plazo de tres meses.

Respecto al periodo de concentración de servicios, si mediaran bajas médicas en dicho periodo, se estará a la regulación establecida en la legislación vigente.

Artículo 72. *Composición del comité de seguridad y salud por la parte social.*

A modo de mejora de la regulación legal existente a nivel general en esta materia, se permitirá que dos de los cuatro delegados de prevención que integren, por la parte social, el comité de seguridad y salud puedan no ostentar la condición de representantes legales de los trabajadores (ni unitarios ni sindicales).

Para ello será requisito que tales posibles delegados de prevención no representantes legales de los trabajadores acrediten, de forma suficiente, el contar con una formación contrastada y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo invertido por los mismos en el desarrollo de cualesquiera actividades asociadas al desarrollo de las funciones de delegado de prevención requerirá el que, con acreditación escrita en cada ocasión que ello resulte necesario, uno o varios representantes legales de los trabajadores cedan con cargo a su crédito horario sindical las horas necesarias, sin que dicha cesión se pueda extender a supuestos distintos al concreto y específico contemplado en el presente precepto.

Sin perjuicio de lo anterior, y en cuanto no resulte incompatible con ello, tales delegados estarán sometidos al mismo régimen de obligaciones, derechos y garantías que el resto de Los delegados de prevención que sí cuenten con la condición de representante legal de los trabajadores.

Artículo 73. *Mejoras sociales.*

1. Para los trabajadores con discapacidad reconocida por un organismo oficial se subvencionará las prótesis artículos ortopédicos (zapatos, corsés, sillas, etc.), con un 40% de su factura con un máximo de 600 euros/anuales.

2. Previa declaración de viabilidad de la reclamación por parte del servicio médico atendiendo a criterios clínicos, se realizarán informes por médicos especialistas (forenses) y jurídicos, así como aportaciones económicas que sufraguen los costos en el caso de empleados en proceso de incapacidades.

3. Adaptación al ámbito del personal dependiente de Schindler, S.A., del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan catorce años.

Asimismo, contarán con ese derecho las personas trabajadoras en relación a familiares de primer grado que se encuentren a su cargo directo a los que, de manera oficial, se les haya declarado en situación de dependencia severa o gran dependencia.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

No obstante lo anterior, si la solicitud de la persona trabajadora proviniera de una causa sobrevenida, difícilmente previsible y perentoria, como fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho legalmente reconocida o enfermedad con larga hospitalización de familiares de primer grado, el periodo se reducirá a un máximo de quince días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustentara la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el articulo 48 de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las referencias del presente convenio a la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica se entienden efectuadas en tanto no exista un convenio general del sector, por lo que en el momento en que éste se firmase, se entendería que sustituye a todos los efectos, y en cuanto la contradiga, a la ordenanza mencionada con aplicación en la actualidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En aplicación de la normativa vigente, y habida cuenta la desaparición del concepto de «categoría profesional» determinada en la misma, en las tablas adjuntas o en cualesquiera otros lugares del texto del presente convenio en que se haga referencia específica a una determinada categoría profesional de las anteriormente existentes, y eliminadas en virtud del mismo, ha de entenderse que viene precedida de la expresión «Nivel salarial» y a continuación el ordinal que corresponda en función de la relación de antiguas categorías profesionales existentes en el grupo profesional en el que se encuentren incardinadas las mismas, dándose el nivel salarial 1 a la categoría que requiera de mayor cualificación y experiencia técnica y profesional, el nivel salarial 2 a la siguiente en dicha cualificación y así sucesivamente.

Dadas las dificultades técnicas existentes, así como los elevados costes que ello comportaría, se establece que en los recibos de nómina, y sin perjuicio de la plena aplicación de lo dispuesto en la redacción actual del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en que se consagra la desaparición de las categorías, seguirá apareciendo la referencia a categoría profesional en los mismos términos que hasta la actualidad, haciéndose extensivo lo señalado en el primer párrafo de este precepto a esta cuestión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente convenio para los trabajadores/as, global e individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador/a en su respectivo nivel salarial de su correspondiente grupo profesional, son más ventajosas que las que se derivan del convenio provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A los efectos previstos en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes de mutuo acuerdo manifiestan que se adhieren expresamente al plan de igualdad existente en Schindler, S.A., así como a su protocolo de actuación ante supuestos de acoso sexual, ambos con vigencia en todo el territorio nacional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

A efectos de clarificar la aplicación práctica del mecanismo de revisión contemplado en el artículo 25 del convenio, se expone a continuación el siguiente ejemplo.

—Incremento lineal pactado garantizado 2022-2024: 7%

—Incremento hipotético de IPC acumulado 2022-2024: 14%

En este caso, se produce una diferencia de un 7% a favor del IPC, y el tratamiento que se daría sería el que se indicará a continuación, en todo caso con efectos iniciales de aplicación del diferencial adicional de modulación resultante de 1 de enero de 2024, sin retroactividad ninguna más allá de dicha fecha:

—Primer 2% de exceso de IPC: Incremento adicional de un 1% (50% del exceso).

—Segundo 2% de exceso de IPC: Incremento adicional de un 0,5% (25% del exceso).

—Resto de exceso de IPC (en este ejemplo, un 3%): Incremento adicional de un 0,3% (10% del exceso).

Consecuentemente, en este ejemplo se aplicaría con efectos iniciales de 1 de enero de 2024 un incremento adicional al lineal pactado de un 1,8%.

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

	TABLA Nº1 2021	TABLA Nº1 2022	TABLA Nº1 2023	TABLA Nº1 2024	TABLA Nº2 2021	TABLA Nº2 2022	TABLA Nº2 2023	TABLA Nº2 2024	TABLA Nº3 2021	TABLA Nº3 2022	TABLA Nº3 2023	TABLA Nº3 2024	TABLA Nº 4 2021	TABLA Nº 4 2022	TABLA Nº 4 2023	TABLA Nº 4 2024
	0,40%	3,50%	2%	1,50%	0,40%	3,50%	2%	1,50%	0,40%	3,50%	2%	1,50%	0,40%	3,50%	2%	1,50%
	Salario Convenio	Salario Convenio	Salario Convenio	Salario Convenio	Cálculo Antigüedad	Cálculo Antigüedad	Cálculo Antigüedad	Cálculo Antigüedad	Plus Colaboración	Plus Colaboración	Plus Colaboración	Plus Colaboración	Salario hora	Salario hora	Salario hora	Salario hora
PROFESIONALES DE OFICIOS	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros	Euros	Euros	Euros
Nivel 1 .- Oficial de primera Jefe de Equipo	41,44	42,89	43,74	44,40	33,15	34,31	35,00	35,52	0,00	0,00	0,00	0,00	11,29	11,68	11,91	12,09
Nivel 2 .- Oficial de primera	41,44	42,89	43,74	44,40	33,15	34,31	35,00	35,52	0,00	0,00	0,00	0,00	11,29	11,68	11,91	12,09
Nivel 3 .- Oficial de segunda	40,92	42,36	43,20	43,85	32,74	33,88	34,56	35,08	0,00	0,00	0,00	0,00	11,15	11,54	11,77	11,94
Nivel 4 .- Oficial de tercera	40,19	41,60	42,43	43,07	32,15	33,28	33,94	34,45	0,00	0,00	0,00	0,00	10,95	11,33	11,56	11,73
Nivel 5 .- Especialista	39,87	41,26	42,09	42,72	31,89	33,01	33,67	34,18	0,00	0,00	0,00	0,00	10,86	11,24	11,46	11,64
PERSONAL SUBALTERNO	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Almacenero	1.221,16	1.263,90	1.289,17	1.308,51	976,92	1.011,12	1.031,34	1.046,81	275,09	284,72	290,41	294,77	10,97	11,35	11,58	11,75
Nivel 2 .- Ordenanza	1.179,68	1.220,97	1.245,39	1.264,07	943,74	976,77	996,31	1.011,25	257,07	266,06	271,38	275,45	10,60	10,97	11,19	11,36
Nivel 3 .- Portero	1.179,68	1.220,97	1.245,39	1.264,07	943,74	976,77	996,31	1.011,25	257,07	266,06	271,38	275,45	10,60	10,97	11,19	11,36
Nivel 4 .- Telefonista	1.188,89	1.230,50	1.255,11	1.273,94	951,11	984,40	1.004,09	1.019,15	257,07	266,06	271,38	275,45	10,68	11,05	11,27	11,44
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Jefe de primera	1.391,55	1.440,26	1.469,06	1.491,10	1.113,24	1.152,21	1.175,25	1.192,88	407,86	422,13	430,57	437,03	12,50	12,94	13,20	13,39
Nivel 2 .- Jefe de segunda	1.353,64	1.401,02	1.429,04	1.450,47	1.082,91	1.120,81	1.143,23	1.160,38	381,31	394,65	402,55	408,59	12,16	12,59	12,84	13,03
Nivel 3 .- Oficial de primera	1.301,90	1.347,46	1.374,41	1.395,03	1.041,52	1.077,97	1.099,53	1.116,02	343,32	355,34	362,44	367,88	11,70	12,10	12,35	12,53
Nivel 4 .- Oficial de segunda	1.266,97	1.311,32	1.337,54	1.357,61	1.013,58	1.049,05	1.070,04	1.086,09	318,31	329,46	336,04	341,09	11,38	11,78	12,02	12,20
Nivel 5 .- Auxiliar	1.224,09	1.266,93	1.292,27	1.311,65	979,27	1.013,55	1.033,82	1.049,32	276,82	286,51	292,24	296,62	11,00	11,38	11,61	11,78
PERSONAL DE INFORMATICA	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Analista programador	1.391,55	1.440,26	1.469,06	1.491,10	1.113,24	1.152,21	1.175,25	1.192,88	407,86	422,13	430,57	437,03	12,50	12,94	13,20	13,39
Nivel 2 .- Programador	1.311,65	1.357,56	1.384,71	1.405,48	1.049,32	1.086,05	1.107,77	1.124,38	350,11	362,37	369,61	375,16	11,78	12,20	12,44	12,63
Nivel 3 .- Operador de ordenador	1.301,90	1.347,46	1.374,41	1.395,03	1.041,52	1.077,97	1.099,53	1.116,02	343,32	355,34	362,44	367,88	11,70	12,10	12,35	12,53
Nivel 4 .- Grabador/verificador	1.266,97	1.311,32	1.337,54	1.357,61	1.013,58	1.049,05	1.070,04	1.086,09	318,31	329,46	336,04	341,09	11,38	11,78	12,02	12,20
PERSONAL TECNICO, TECNICOS NO																
TITULADOS	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Jefe de Almacén	1.387,79	1.436,36	1.465,08	1.487,06	1.110,23	1.149,09	1.172,07	1.189,65	419,02	433,68	442,36	448,99	12,47	12,90	13,16	13,36
Nivel 2 .- Ingeniero de Campo	1.387,79	1.436,36	1.465,09	1.487,06	1.110,23	1.149,09	1.172,07	1.189,65	403,61	417,73	426,09	432,48	12,47	12,90	13,16	13,36
Nivel 3 .- Jefe de Taller	1.387,79	1.436,36	1.465,08	1.487,06	1.110,23	1.149,09	1.172,07	1.189,65	403,60	417,73	426,08	432,47	12,47	12,90	13,16	13,36
Nivel 4 .- Maestro de Taller	1.311,66	1.357,57	1.384,72	1.405,49	1.049,33	1.086,06	1.107,78	1.124,40	350,11	362,37	369,61	375,16	11,78	12,20	12,44	12,63
Nivel 5 .- Contramaestre	1.311,66	1.357,57	1.384,72	1.405,49	1.049,33	1.086,06	1.107,78	1.124,40	350,11	362,37	369,61	375,16	11,78	12,20	12,44	12,63
Nivel 6 .- Encargado	1.272,52	1.317,06	1.343,40	1.363,55	1.018,01	1.053,65	1.074,72	1.090,84	0,00	0,00	0,00	0,00	11,43	11,83	12,07	12,25
TECNICOS DE OFICINA	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Delineante Proyectista	1.364,71	1.412,48	1.440,73	1.462,34	1.091,77	1.129,98	1.152,58	1.169,87	388,10	401,68	409,72	415,86	12,26	12,69	12,94	13,14
Nivel 2 .- Dibujante Proyectista	1.364,71	1.412,48	1.440,73	1.462,34	1.091,77	1.129,98	1.152,58	1.169,87	388,10	401,68	409,72	415,86	12,26	12,69	12,94	13,14
Nivel 3 .- Delineante de primera	1.301,90	1.347,46	1.374,41	1.395,03	1.041,52	1.077,97	1.099,53	1.116,02	343,32	355,34	362,44	367,88	11,70	12,10	12,35	12,53
Nivel 4 .- Delineante de segunda	1.266,97	1.311,32	1.337,54	1.357,61	1.013,58	1.049,05	1.070,04	1.086,09	318,31	329,46	336,04	341,09	11,38	11,78	12,02	12,20
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN																
CIENTIFICA DEL TRABAJO	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Jefe de primera	1.364,67	1.412,44	1.440,69	1.462,30	1.091,74	1.129,95	1.152,55	1.169,84	407,86	422,13	430,57	437,03	12,26	12,69	12,94	13,14
Nivel 2 .- Jefe de segunda	1.353,92	1.401,31	1.429,33	1.450,77	1.083,14	1.121,05	1.143,47	1.160,62	381,46	394,81	402,70	408,74	12,16	12,59	12,84	13,03
Nivel 3 .- Técnico de Organización de primera	1.301,90	1.347,46	1.374,41	1.395,03	1.041,52	1.077,97	1.099,53	1.116,02	343,32	355,34	362,44	367,88	11,70	12,10	12,35	12,53
Nivel 4 .- Técnico de Organización de segunda	1.266,97	1.311,32	1.337,54	1.357,61	1.013,58	1.049,05	1.070,04	1.086,09	318,31	329,46	336,04	341,09	11,38	11,78	12,02	12,20
LICENCIADOS	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	1.534,15	1.587,84	1.619,60	1.643,89	1.227,32	1.270,27	1.295,68	1.315,11	505,17	522,85	533,31	541,31	13,78	14,26	14,55	14,77
TECNICOS TITULADOS	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Perito y Aparejador	1.503,76	1.556,39	1.587,52	1.611,33	1.203,00	1.245,11	1.270,01	1.289,06	477,45	494,16	504,04	511,60	13,51	13,98	14,26	14,47
Nivel 2 .- Ayudante Técnico Sanitario	1.503,76	1.556,39	1.587,52	1.611,33	1.203,00	1.245,11	1.270,01	1.289,06	477,45	494,16	504,04	511,60	13,51	13,98	14,26	14,47
Nivel 3 .- Maestro Industrial	1.339,66	1.386,55	1.414,28	1.435,50	1.071,73	1.109,24	1.131,43	1.148,40	370,27	383,23	390,90	396,76	12,03	12,46	12,70	12,90
Nivel 4 .- Graduado Social	1.387,71	1.436,28	1.465,01	1.486,98	1.110,17	1.149,03	1.172,01	1.189,59	477,45	494,16	504,04	511,60	12,47	12,90	13,16	13,36
PERSONAL DE VENTAS	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 .- Jefe de Primera	1.391,55	1.440,26	1.469,06	1.491,10	1.113,24	1.152,21	1.175,25	1.192,88	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	12,94	13,20	13,39
Nivel 2 .- Jefe de Segunda	1.353,64	1.401,02	1.429,04	1.450,47	1.082,91	1.120,81	1.143,23	1.160,38	0,00	0,00	0,00	0,00	12,16	12,59	12,84	13,03
Nivel 3 .- Vendedor	1.301,90	1.347,46	1.374,41	1.395,03	1.041,52	1.077,97	1.099,53	1.116,02	0,00	0,00	0,00	0,00	11,70	12,10	12,35	12,53

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

Año	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
TABLA Nº 5	**0,4%**	**3,5%**	**2%**	**1,5%**
INCENTIVO COLECTIVO	**Euros/mes**	**Euros/mes**	**Euros/mes**	**Euros/mes**
Nivel 1 .- Oficial 1 Jefe de Equipo	389,78	403,42	411,49	417,66
Nivel 2 .- Oficial 1	389,78	403,42	411,49	417,66
Nivel 3 .- Oficial 2	375,23	388,36	396,13	402,07
Nivel 4 .- Oficial 3	349,42	361,65	368,88	374,41
Nivel 5 .- Especialista	337,05	348,85	355,82	361,16

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

Año	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
TABLA Nº 6	**0,4%**	**3,5%**	**2%**	**1,5%**
ADELANTO DE INCENTIVO	**Euros/hora**	**Euros/hora**	**Euros/hora**	**Euros/hora**
Nivel 1 .- Oficial 1ª Jefe Equipo	1,63	1,68	1,72	1,74
Nivel 2 .- Oficial 1ª	1,47	1,52	1,55	1,57
Nivel 3 .- Oficial 2ª	1,16	1,21	1,23	1,25
Nivel 4 .- Oficial 3ª	0,73	0,76	0,78	0,79
Nivel 5 .- Especialista	0,43	0,45	0,45	0,46

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%
	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
ANTIGÜEDAD	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.
Nivel 1 .- Oficial 1 Jefe de Equipo	1,196	1,238	1,263	1,282	1,256	1,300	1,326	1,346	1,316	1,362	1,389	1,410	1,376	1,424	1,453	1,475	1,436	1,486	1,516	1,538
Nivel 2 .- Oficial 1	1,003	1,013	1,023	1,034	1,047	1,084	1,106	1,122	1,097	1,135	1,158	1,176	1,146	1,187	1,210	1,228	1,197	1,239	1,263	1,282
Nivel 3 .- Oficial 2	0,959	0,969	0,978	0,988	1,001	1,036	1,057	1,073	1,049	1,085	1,107	1,124	1,096	1,134	1,157	1,175	1,144	1,184	1,208	1,226
Nivel 4 .- Oficial 3	0,856	0,864	0,873	0,882	0,893	0,924	0,943	0,957	0,936	0,968	0,988	1,003	0,979	1,013	1,034	1,049	1,021	1,057	1,078	1,094
Nivel 5 .- Especialista	0,841	0,849	0,858	0,866	0,878	0,909	0,927	0,941	0,920	0,952	0,971	0,985	0,961	0,994	1,014	1,029	1,003	1,038	1,059	1,075

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%
FACTORES DE CONVERSIÓN CATEGORIAS	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
CON REFERENCIA A CURVA BASE	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
NIVEL 1.- OFICIAL 1ª - 3Q	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.
Nivel 2 .- Oficial 1	0,915	0,947	0,966	0,981	0,957	0,991	1,011	1,026	1,010	1,045	1,066	1,082	1,010	1,046	1,067	1,083	1,094	1,132	1,155	1,172
Nivel 3 .- Oficial 2	0,863	0,893	0,911	0,924	0,915	0,947	0,966	0,981	0,957	0,991	1,011	1,026	0,960	0,994	1,013	1,029	1,042	1,078	1,100	1,116
Nivel 4 .- Oficial 3	0,789	0,817	0,833	0,846	0,821	0,849	0,866	0,879	0,863	0,893	0,911	0,924	0,870	0,901	0,919	0,933	0,947	0,980	1,000	1,015
Nivel 5 .- Especialista	0,758	0,784	0,800	0,812	0,800	0,828	0,844	0,857	0,842	0,871	0,889	0,902	0,838	0,867	0,885	0,898	0,915	0,947	0,966	0,981

0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%
Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	9	9	9	9
Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.
1,495	1,548	1,579	1,602	1,555	1,610	1,642	1,666	1,615	1,672	1,705	1,731	1,675	1,733	1,768	1,795	1,735	1,795	1,831	1,859
1,247	1,290	1,316	1,336	1,297	1,342	1,369	1,389	1,346	1,394	1,421	1,443	1,396	1,445	1,474	1,496	1,446	1,497	1,527	1,550
1,192	1,233	1,258	1,277	1,239	1,283	1,308	1,328	1,287	1,332	1,359	1,379	1,335	1,381	1,409	1,430	1,382	1,431	1,459	1,481
1,063	1,101	1,123	1,139	1,106	1,145	1,167	1,185	1,148	1,189	1,212	1,231	1,191	1,233	1,257	1,276	1,233	1,277	1,302	1,322
1,045	1,082	1,103	1,120	1,087	1,125	1,147	1,165	1,129	1,168	1,191	1,209	1,170	1,211	1,236	1,254	1,212	1,255	1,280	1,299

0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%	0,4%	3,5%	2,0%	1,5%
Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8
Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.	Quinq.
1,147	1,187	1,211	1,229	1,189	1,230	1,255	1,274	1,231	1,274	1,300	1,319	1,284	1,328	1,355	1,375
1,084	1,122	1,144	1,161	1,126	1,165	1,188	1,206	1,168	1,209	1,233	1,251	1,210	1,252	1,277	1,296
0,978	1,013	1,033	1,048	1,021	1,056	1,077	1,094	1,063	1,100	1,122	1,139	1,094	1,132	1,155	1,172
0,947	0,980	1,000	1,015	0,989	1,024	1,044	1,060	1,031	1,067	1,088	1,105	1,063	1,100	1,122	1,139

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2021-2024

VALOR HORA TRABAJADA A INCENTIVO - REFERENCIA BASE - OFICIAL 1ª - 3Q.

		0,4%	3,5%	2,0%	1,5%
Actividad %	Euros	Euros 2021	Euros 2022	Euros 2023	Euros 2024
140	0,68	0,72	0,75	0,76	0,77