SECCIÓN QUINTA

Núm. 4260

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Telergón, S.A.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Telergón, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Telergón, S.A.U., para los años 2022 al 2025 (código de convenio 50001092011982), suscrito el día 26 de abril de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, OSTA y USO), recibido en la Subdirección Provincial el día 4 de mayo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de mayo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELERGÓN, S.A.U., PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 y 2025

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

En el presente convenio colectivo se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en la empresa Telergón, S.A.U., para la plantilla comprendida dentro de su ámbito.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables en el centro de trabajo de la misma sito en carretera Castellón, polígono La Cartuja, 50720, La Cartuja Baja (Zaragoza), así como en cualquier otro que se establezca durante la vigencia del mismo.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a toda la plantilla, sin más excepciones que las contempladas en la ley.

Artículo 4.º *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente convenio que se negocia por los años 2022, 2023, 2024 y 2025 entrará en vigor a partir de la firma del mismo, desplegando efectos a partir de dicha fecha, salvo en los aspectos económicos salariales, en los que se aplicará desde el 1 de enero de cada año de conformidad con lo acordado. Extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo que expresamente se disponga otra cosa.

A efectos de registro y depósito de convenios colectivos, se presentará el mismo ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de quince días a partir de la firma.

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales y, a efecto de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Artículo 6.º *Prórroga.*

Finalizada la duración del convenio, se entenderá prorrogado de año en año, salvo que con la anterioridad de un mes a su expiración, o a la de cualquiera de sus prórrogas, se solicitase por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 7.º *Garantía de acuerdos.*

Quienes firman el acuerdo, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen se le reconozca expresamente, a quien resulte afectado o afectada por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 8.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio no son compensables en su totalidad con las que anteriormente venían rigiendo por imperativo legal o cualquier otra causa.

Artículo 9.º *Absorción.*

Las disposiciones legales o contractuales futuras que fuesen de aplicación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, diesen como resultado unos ingresos superiores a las condiciones establecidas.

Artículo 10.º *Garantía.*

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Queda exceptuado de esta garantía y de la condición *ad personam*, el complemento establecido en el artículo 44 de este texto de convenio.

Artículo 11. *Integridad.*

Cualquier alteración que se pretenda introducir en el presente convenio por los organismos oficiales, o por cualquiera de las partes, dará lugar a la revisión del mismo, considerándolo íntegramente, a fin de mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Norma general.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por quienes reciban la delegación de facultades, como por quienes después recibirán órdenes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo ambas partes, dirección y plantilla, se comprometen a la mutua colaboración.

Artículo 13. *Facultades de la dirección.*

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la trabajadora o el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados a cada profesional.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio y normas de carácter interno.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a la plantillade manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 14. *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.*

La dirección y la plantilla se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de toda la organización, aportando su colaboración, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como una medida objetiva del trabajo.

CAPÍTULO III

De la comisión paritaria

Artículo 15. *Comisión paritaria interpretativa.*

Se constituye una comisión paritaria de interpretación del presente convenio presidida por la persona que la comisión en su momento designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma tres representantes de la plantilla y tres representantes de la dirección.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

Artículo 16. *Funciones de la comisión paritaria.*

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Denunciar el incumplimiento del convenio.

f) Conocer y emitir informe, si procede, sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.

g) Conocer y emitir informe, si procede, previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.

h) Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

i) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

j) También entenderá para resolver discrepancias surgidas de los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos en su caso.

Las funciones y actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y laborales.

La comisión se reunirá siempre y cuando alguna de las partes la solicite en un plazo no superior a cinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

La documentación referente al problema a tratar se hará llegar a la comisión con una antelación mínima de dos días, conteniendo entre otros los siguientes documentos: exposición del problema o conflicto, argumentación y propuesta de solución.

Las partes de la comisión paritaria, podrán recabar asesoramiento externo.

Se desarrollará el procedimiento para resolver discrepancias en el seno de esta comisión.

La comisión paritaria conocerá los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. Si la personación ante la comisión fuera de una sola de las partes, la comisión invitará a la otra parte a personarse, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que estime oportunas.

La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el periodo de inaplicación, trabajadores y trabajadoras afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiera. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia, y en su caso seguir lo establecido en el artículo 82.3 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.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

La plantilla afectada por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales, de forma que permita una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y su justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 18. *Definición de los grupos profesionales.*

Las diversas tareas y funciones de esta empresa se incluirán en alguno de los siete grupos profesionales que se detallan en el artículo siguiente. Dentro de cada grupo se realizará la siguiente división funcional:

—Personal técnico: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

—Personal empleado: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

Factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

A) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

—Grado de supervisión y ordenación de tareas.
—Capacidad de interrelación.
—Naturaleza del colectivo.
—Número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

D) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la unidad productiva en que desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional 1. Criterios generales. Quienes pertenezcan a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que corresponden siempre a la particular ordenación de la misma.

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. A nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una experiencia dilatada en una o varias áreas funcionales, o titulación universitaria de grado superior completada con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

—Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un Área Funcional de la Empresa, o una división orgánica funcional, con responsabilidad por los resultados de la misma.

—Etcétera.

Grupo profesional 2. Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboraciones en una misma unidad funcional.

Formación. A nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o titulación universitaria de grado superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso. Ídem de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

—Coordinación, supervisión y ordenación de los trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades, dentro de una misma división orgánica funcional.

—Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

—Tareas técnicas de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

—Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

—Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

—Etcétera.

Grupo profesional 3. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboraciones.

Tareas complejas, pero homogéneas, que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación. A nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Funciones que suponen responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellos, cuando las circunstancias aconsejen tales agrupaciones.

—Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

—Funciones de análisis de aplicaciones informáticas en un sector homogéneo de actividad, o en un conjunto de área de la Empresa, consistentes en desarrollar totalmente las aplicaciones requeridas mediante el establecimiento de los diagramas de proceso y programas, y verificando su adecuación a las especificaciones funcionales de partida.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

—Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

—Etcétera.

Grupo profesional 4. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación. A nivel de formación profesional de 2.º grado, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, etc.).

—Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

—Tareas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

—Tareas consistentes en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, cuando la ordenación de las mismas no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas del grupo profesional inferior.

—Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

—Tareas de confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

—Tareas que suponen la supervisión, según especificaciones generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas en taller o laboratorio.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad con autoridad sobre la decisión final o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

—Tareas consistentes en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

—Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medio.

—Etcétera.

Grupo profesional 5. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de quienes realicen su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo recibir ayuda por otras personas de la plantilla.

Formación. A nivel de BUP o de FP 2 complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son similares a las siguientes:

—Personal operador de ordenador.

—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y propuestas de contestación.

—Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

—Cálculo de salarios, valoración de costes, etc.

—Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

—Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

—Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

—Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

—Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarias u operarios que recepción a la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

—Ejercer mando directo al frente de quienes realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios y operarias dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

—Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante los procesos como terminados, en la propia Empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados. Igualmente de las recibidas del exterior.

—Etcétera.

Grupo profesional 6. Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. La formación básica exigible es la equivalente a formación profesional de primer grado complementada con una formación específica del puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

—Tareas de preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

—Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

—Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

—Tareas de vigilancia jurada o con armas.

—Tareas de operación de equipos telex, facsímil o similares.

—Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

—Tareas de grabación en sistemas informáticos.

—Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

—Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

—Conducción con permiso de conducción suficiente, entendiendo que pueden combinarse la actividad de conducir con otras actividades conexas.

—Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

—Tareas normales de delineación y cálculos sencillos.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal operario en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

—Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de la plantilla los resultados de la inspección.

—Toma de datos en procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgaste de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

—Realizar agrupaciones de datos, resúmenes estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente, en base a normas generalmente precisas.

—Conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga, arrastre (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, etc.).

—Etcétera.

Grupo profesional 7. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a graduado escolar, FP 1.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

—Actividades operatorias sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos.

—Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

—Tareas elementales en laboratorio.

—Tareas de vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

—Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

—Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

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

—Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, liquidas, etc., con raíl de utilización exclusiva (grúas puente, de pórtico, etc.).

—Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de equipos, ensamblaje de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

—Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos, la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

—Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

—Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro y/o máquinas herramientas en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

—Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

—Tareas manuales.

—Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

—Tareas de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

—Tareas de ayuda en máquinas-vehículos (enganchadores).

—Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

—Tareas de limpieza.

—Tareas de recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos (mozo de almacén).

—Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia.

—Tareas de tipo manual que conlleva el aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

—Trabajo basto sin precisión alguna.

—Otras.

CAPÍTULO V

De la contratación laboral

Artículo 20. *Selección e ingresos.*

La dirección comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas así como un reconocimiento médico si se cree necesario y se clasificará el personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con el conocimiento de la representación de la plantilla.

Articulo 21. *Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución.*

El contrato de trabajo de duración determinada se celebrará por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siguiendo lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores. El contrato por circunstancias de la producción podrá tener la duración máxima que contemple el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza en relación con esta materia.

Artículo 22. *Contratos formativos y a tiempo parcial.*

Con respecto a estos tipos de contratación, se estará en lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos correspondientes del convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Artículo 23. *Período de prueba.*

El ingreso de la plantillase considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. La duración del mismo será de:

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, hasta seis meses.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, hasta seis meses.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, hasta dos meses.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, hasta un mes.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, hasta un mes.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, hasta quince días.

—Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, hasta quince días.

Durante el periodo de prueba, la empresa y la trabajadora o trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Cuando haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, durante un periodo de tiempo inferior al de prueba, este podrá completarse en la nueva contratación.

Artículo 24. *Ceses.*

Quienes deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa tendrán la obligación a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupos profesionales 6 y 7: Quince días.
b) Grupos profesionales 3, 4 y 5: Un mes.
c) Grupos profesionales 1 y 2: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación pertinente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VI

De la formación

Artículo 25. *Formación.*

Considerando la formación como el conjunto de acciones encaminadas al desarrollo humano y profesional de nuestra plantilla que redunde en la mejora y aumento de los conocimientos, de sus actitudes y capacidades.

Quienes estén al cargo de la responsabilidad de cada departamento propondrán los planes que, con arreglo al presupuesto anual, se consideren oportunos para adecuar la empresa a las nuevas situaciones, con el fin de lograr las habilidades y conocimientos necesarios del personal a todos los niveles para que éste se adecue a las mismas.

CAPÍTULO VII

Del tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral de trabajo efectivo, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida para la vigencia del convenio en 1.750 horas de trabajo efectivo en el cómputo anual, salvo para aquel personal que preste servicio durante el turno de tarde, puesto que la jornada anual de trabajo efectivo se verá reducida en 5 minutos diarios durante la realización del turno de tarde. La misma se efectuará en cinco días, es decir, de lunes a viernes, descansando, por tanto, los sábados, iniciando la jornada de trabajo a las 6:00 horas. Se aclara que el turno de noche comenzará en domingo.

El turno normal y rotativo de la planta productiva y del almacén será de mañana y tarde. Cuando sea necesario implementar un turno de noche se realizarán los siguientes pasos:

1. Con una semana de antelación, se notificará al personal la necesidad de implementar dicho turno, con datos de carga que avalen la saturación de la capacidad productiva de cualquier sección de la empresa en los turnos de mañana y tarde.

2. Para configurar dicho turno se pedirán personas voluntarias que deseen cambiar el turno actual a turno de noche.

3. Se establece un Plus de Nocturnidad, consistente en el 32% del salario base.

4. Si no se establece un turno suficientemente amplio para cubrir la capacidad necesaria planteada en el primer punto, Dirección Industrial podrá designar el personal necesario para que se constituya dicho turno, de entre el personal de mañana y tarde. Se tendrá en consideración la situación personal o familiar de cada persona en el momento de creación de dicho turno.

5. El turno nocturno durará lo mínimo imprescindible para cubrir las necesidades planteadas en el punto primero, siendo desconectado siempre en viernes, con el fin de permitir la adaptación de horarios del cuerpo humano durante el fin de semana.

6. El número mínimo de personas para configurar un turno de noche es de 2. Nunca podrá haber una sola persona ya que en caso de accidente el riesgo para la integridad personal aumentaría.

7. En caso de que la duración del turno de noche fuera prolongada en el tiempo o grande en personal, se plantearían las herramientas organizativas necesarias (estructura de jefe o jefa de equipo, personal de apoyo o similar) para la coordinación adecuada del equipo humano.

8. La comisión paritaria constituida de la firma del convenio, hará seguimiento de la buena aplicación de este articulado y la plantilla que forme parte del tercer turno.

Dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados como descanso para el bocadillo y por tanto irán por cuenta del personal.

Artículo 27. *Horario de trabajo.*

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente convenio para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, los horarios de trabajo de referencia* serán los siguientes:

1.º Horario con jornada continua a turnos

Mañanas:

Entrada: 6:00 horas.

Salida: 14:00 horas

Tardes:

Entrada: 14:00 horas

Salida: 22:00 horas

Noches:

Entrada: 22:00 horas

Salida: 6:00 horas

2.º Horario con jornada continua.

Entrada: Entre las 6:30 y las 6:40 horas

Salida: 14 horas 45 minutos

3.º Horario con jornada partida. Resto del personal de la empresa que no trabaja a turnos.

De lunes a jueves:

Mañana de 8:00 a 13:15

Tarde de 14:15 a 17:30

Viernes, vísperas de festivos y jornada de verano:

Jornada intensiva

Entrada: a las 8:00 horas

Salida: a las 14:30

*Los horarios de referencia de entrada y salida podrán sufrir variaciones en los calendarios laborales con el único fin de ajustar los mismos a la jornada máxima anual pactada en el presente convenio colectivo, tal y como se ha venido haciendo en la empresa.

1) Se establece la siguiente flexibilidad horaria para las personas trabajadoras de mano de obra indirecta que prestan servicios de acuerdo con el horario de jornada partida que se recoge en el punto 1) 3.º anterior: la hora de entrada será entre las 7:00 y las 9:00 horas, debiendo en cualquier caso realizar la parada obligatoria para comer establecida en calendario laboral anual, de tal manera que la jornada efectiva de trabajo diaria sea de 8 horas y 30 minutos.

En cualquier caso, al menos un tercio de la plantilla de cada departamento deberá realizar la jornada habitual de 8:00 horas a 17:30 horas o la que establezca el calendario laboral anual para asegurar un correcto servicio interno y externo, siendo la dirección de la empresa la que en caso de ser necesario designe la forma en la que se aplique dicho mínimo.

Se podrá hacer uso de esta flexibilidad cuando se presten servicios en modalidad presencial o en teletrabajo.

2) Conciliación laboral: La redacción del artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

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.

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

En virtud de lo anterior, siempre y cuando se mantenga vigente la redacción de este artículo en el Estatuto de los Trabajadores, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Telergón, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar dichas adaptaciones para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

Procedimiento de la solicitud:

1. La persona trabajadora solicita por escrito a la empresa la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa.

2. La empresa debe contestar a la solicitud en el plazo de treinta días.

La empresa deberá pronunciarse sobre la aceptación o no de la medida y en su caso proponer otra alternativa a la realizada por la persona trabajadora, siempre en un marco de buena fe contractual bilateral. En caso de respuesta denegatoria, esta ha de fundamentarse en razones de carácter objetivo que inciden negativamente en el nivel organizativo y productivo.

3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.

6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

Artículo 28. *Entrada y salida del trabajo.*

Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada para el comienzo de la jornada de trabajo, y no podrá abandonar sin causa justificada las dependencias o despachos hasta el final de la misma. Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo se procederá a cumplimentar los registros o controles de entrada y salida.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Las vacaciones se entienden incluidas en el conjunto del calendario laboral que se pacte, en el que se reseñarán debidamente los días que merecen tal concepto.

El período de vacaciones será de treinta días naturales. Al mismo, tendrá derecho todo el personal que haya permanecido de alta en la empresa la totalidad del tiempo por el que se devengan las mismas, aplicando el principio de post anualidad.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados, en los días que hubiesen de trabajar, en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

Este periodo de descanso no podrá utilizarse para trabajar en otras empresas y será proporcional a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computando a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Para su valoración económica se tendrá en cuenta la media de los conceptos salariales de la nómina percibidos en los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas, excluidas las horas extraordinarias y conceptos extrasalariales.

Como consecuencia de las características de la Empresa, actividad en la que se desenvuelve, tipo de mercado, etc., no deberá coincidir en el mismo período de vacaciones más de un tercio del personal, excepto en el mes de Agosto que el límite puede ser de dos tercios, teniendo en cuenta que todas las secciones productivas y de servicios de la empresa deberán quedar cubiertas con los recursos humanos necesarios en cada época del año.

Los turnos de vacaciones se acordarán en el calendario laboral, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de disfrute de las mismas.

Artículo 30. *Permisos y licencias.*

El personal viene obligado a solicitar permiso para faltar al trabajo con al menos dos días de antelación, o con la mayor brevedad posible en los casos urgentes, ya sea para la totalidad o parte de la jornada de trabajo. De igual modo, y si por cualquier circunstancia no fuera posible solicitar el oportuno permiso, deberán comunicarse con la mayor brevedad posible los motivos de la ausencia. La justificación documental del motivo de la ausencia será exclusiva responsabilidad de la persona interesada.

Los conceptos que regulan el pago de devengos por permisos y licencias con derecho a retribución será el salario contractual o pactado.

Los permisos con derecho a remuneración serán por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo máximo que se indica:

—Seis días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres o madres, hijas o hijos y hermanos o hermanas consanguíneas, y dos días naturales en caso de fallecimiento de madres o padres políticos, hijos e hijas políticas, hermanas o hermanos políticos, abuelos, abuelas y nietos y nietas también políticas. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

—Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, madres, hijas, hijos, hermanas y hermanos consanguíneos, padres y madres políticas, hijos e hijas políticas, hermanas y hermanos políticos, abuelos y abuelas y nietos o nietas, también políticas. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los permisos con derecho a remuneración por enfermedad de familiares, se podrán disfrutar dentro de los siete primeros días del inicio de este derecho.

—Un día natural en caso de matrimonio de padres o madres, hijas e hijos y hermanas o hermanos consanguíneos.

—Acorde con la realidad social, las parejas de hecho que lo justifiquen con el correspondiente certificado del Registro de Parejas Estables No Casadas y en todo caso siempre que se cumplan los requisitos de la normativa vigente aplicable, tendrán derecho, por los tres casos detallados anteriormente, a los mismos días de permiso remunerado que los matrimonios.

—Quince días naturales en caso de matrimonio.

—Un día por traslado del domicilio habitual.

A disfrutar en un plazo de hasta dos meses desde la fecha de los documentos justificativos de dicho permiso.

—Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social del propio trabajador y de familiares dependientes de primer grado, propios o del cónyuge, cuando dicho familiar precise de acompañamiento por razones de edad y/o enfermedad y coincida el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

—Licencia de dieciséis horas para asistencia a consultorio médico, realización de pruebas diagnósticas no realizadas en la Seguridad Social y asistencia a médicos privados especialistas tanto de la propia persona trabajadora, como de un familiar dependiente de primer grado propio o del cónyuge cuando precisen de acompañamiento por razones de edad y/o enfermedad, siempre con la correspondiente justificación.

• Por pruebas diagnósticas no realizadas en la Seguridad Social se entenderán colonoscopias, endoscopias, biopsias y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

• Las visitas de control periódico a médicos especialistas privados, como, por ejemplo, al dentista, revisiones ginecológicas, dermatología, etc. no darán lugar al disfrute de esta licencia. Ahora bien, podrán quedar comprendidas dentro de la misma las intervenciones quirúrgicas de urgencia que hubieren de ser practicadas en estas consultas de control periódico, siempre que no precisen de reposo domiciliario y con la correspondiente justificación.

—El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el periodo de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

—El tiempo necesario en los casos de actuar como demandante, caso sentencia estimatoria, y el tiempo necesario en los casos de testigos de juicios, siempre que hayan sido citados judicialmente.

Medidas para la conciliación laboral y familiar:

—Para el personal de mano de obra directa, previo acuerdo y justificación, tendrán la posibilidad de cambiar 16 horas de vacaciones por horas de permiso.

—El personal de mano de obra indirecta que preste servicios a jornada partida dispondrá de 8 horas de libre disposición para asuntos propios de carácter recuperable. Se recuperará este día en las jornadas intensivas de verano, incluido en su caso el verano correspondiente al año natural siguiente, cuando la licencia se haya disfrutado tras la jornada intensiva.

—En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

El presente artículo se mantendrá vigente en tanto en cuanto la redacción actual del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no sea modificada, total o parcialmente, por una disposición legal futura que incremente el número de días, establezca nuevos permisos y/o nuevos supuestos de hecho a los que se les apliquen los permisos. Llegado el caso, las partes se comprometen a negociar el contenido íntegro de este artículo, actuando siempre como mínimo lo dispuesto legalmente. Será la comisión paritaria del convenio colectivo la encargada en su caso de realizar dicha adaptación al convenio.

Artículo 31. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La plantilla tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VIII

Salarios y retribuciones

Artículo 32. *Salario base.*

Es la parte de retribución de la plantilla fijada por unidad de tiempo efectivo de trabajo y en función de su grupo profesional y que con tal denominación se incluye en la tabla salarial en su cuantía diaria/mensual según proceda. Se liquidará por todos los días naturales y pagas extraordinarias a que se genere derecho.

Artículo 33. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirante, aprendizaje o servicio como botones en cuyo caso se reconocerá un máximo de dos años.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por personal eventual, cuando ésta pase a ocupar, plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, quienes asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

f) En el caso de que una persona trabajadora cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este nuevo ingreso, perdiéndose todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 34. *Complemento personal.*

Se establece un complemento personal, pagadero mensualmente, formando parte de la masa salarial individual y personal de cada persona y, que no será compensable ni absorbible.

La cuantía mínima del complemento para la plantilla a partir del 1 de enero de año 2022 será de 1.540,85 euros brutos anuales para el año 2022.

Para las nuevas incorporaciones en la plantilla desde el 1 de enero de 2022 este complemento empezará a devengarse desde el inicio de la relación laboral, si bien las cuantías mínimas se establecen en función del número de años de permanencia en la empresa.

Durante el primer año de permanencia:	1.540,85 euros/año 2022
Durante el segundo año de permanencia:	2.370,89 euros/año 2022
Durante el tercer año de permanencia:	2.786,55 euros/año 2022

Las cantidades previamente recogidas serán incrementadas durante los años 2023, 2024 y 2025 con el IPC estatal de cada año en curso. En el caso de que el IPC de cualquiera de dichos ejercicios fuera negativo, se entenderá el 0%.

Artículo 35. *Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la empresa y la plantilla respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el procedimiento procesal oportuno.

Artículo 36. *Plus de jefatura de equipo.*

Es jefa o jefe de equipo quien procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

No podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 37. *Plus de carencia de incentivos.*

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que no tengan un sistema de incentivos y no perciban otros complementos salariales al margen de los reflejados en el presente convenio se les abonará el 22% de su salario base en concepto de carencia de incentivo.

Artículo 38. *Plus de transporte*.

A quienes no perciban cantidad alguna ni por Plus de Transporte ni por Plus de Distancia y que estén por debajo de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social y que no tengan acuerdos particulares con la empresa y a todas las nuevas incorporaciones se les abonará la cantidad de 731,61 euros anuales para el año 2022 en concepto de plus de transporte. Dicha cantidad se incrementará durante los años 2023, 2024 y 2025 con el IPC Estatal de cada año. Si el IPC de cualquiera de dichos ejercicios fuera negativo, se entenderá el 0%.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas que excedan del cómputo global anual establecido en este convenio se abonarán como horas extraordinarias. La persona trabajadora podrá optar por su compensación por descanso.

Se establece por este convenio colectivo un límite máximo de ochenta horas al año en cuyo cómputo no se incluirán aquellas que hayan sido compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. A efectos de este cómputo no se tendrán en cuenta las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Respecto de horas extraordinarias se establecen los siguientes criterios:

A) Supresión de las horas extraordinarias habituales.

B) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiendo como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, sin superar el límite legal establecido, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 40. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad serán retribuidas con treinta días de salario base y antigüedad.

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

Artículo 41. *Gratificaciones especiales.*

La empresa, en concepto de gratificación especial, abonará una cantidad equivalente a 1.643 euros para el año 2022, pagadera el 10 de octubre, o día anterior en el caso de coincidir como festivo, siendo su devengo anual y abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado durante el período de devengo.

Esta paga se actualizará cada año de vigencia del presente convenio en las mismas condiciones establecidas para la masa salarial, en la disposición adicional segunda.

Artículo 42. *Abono de salarios.*

El abono de los salarios, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, se efectuará por períodos mensuales mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar a través de las entidades de crédito.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios será el acordado y deberán especificarse con claridad y separación las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 43. *Anticipos.*

La plantilla y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 44. *Complemento retribución voluntaria absorbible y compensable (RVAC).*

Se crea un complemento salarial denominado retribución voluntaria absorbible y compensable (RVAC), que no formará parte de la masa salarial individual a efectos de incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos y que será absorbible y compensable por los incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos que en el futuro pudieran corresponder a la persona que tenga reconocido dicho complemento.

Los futuros incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos, podrán ser absorbidos individualmente, única y exclusivamente de este complemento y hasta un máximo del importe que se reconozca como tal complemento (RVAC), pudiendo darse el caso de su absorción total y por tanto su desaparición de la estructura salarial.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario o empresaria tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Artículo 46. *Graduación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan considerarse otras análogas.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 47. *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 período de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49. *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 período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras 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 la persona trabajadora 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 del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a compañeras y compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de cualquier persona de la empresa tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeras, compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 50. *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 51. *Prescripción.*

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

—Faltas leves: Diez días.
—Faltas graves: Veinte días.
—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 X

Acción social

Artículo 52. *Ropa de trabajo y equipos de seguridad.*

A todo el personal les será entregado un traje al año. El deterioro involuntario de este traje, y por causas del propio trabajo, dará lugar a la sustitución de la prenda.

El comité de salud laboral participará en la selección de prendas de protección individual.

El equipo de trabajo se entregará a nuevas contrataciones, al comienzo de su actividad.

Artículo 53. *Prestación por invalidez o muerte de origen laboral.*

Para cubrir esta prestación, la empresa se adhiere a la póliza que ha suscrito para estos efectos la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza en su convenio colectivo provincial.

Artículo 54. *Jubilaciones.*

Todas aquellas personas que al cumplir 61 años, y cumpliendo todos los requisitos normativos, deseen obtener una jubilación a tiempo parcial mediante un contrato de relevo, podrán hacerlo comunicando su decisión a la empresa, siempre que la legislación vigente lo permita.

Jubilación anticipada. Con relación al sistema especial de jubilación anticipada recogido en la Ley 27/2011, del 1 de agosto, se podrán acoger de forma voluntaria a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Quienes deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de jubilación.

Artículo 55. *Atenciones sociales.*

Otras atenciones sociales serán las siguientes:

A) Ayudas a la formación y cualificación del personal consistentes en facilitar los libros necesarios en aquellas enseñanzas regladas que curse la plantilla; bien procedentes de la propia biblioteca que se irá creando en la empresa o por adquisición de los mismos.

B) Fomento de asistencia colectiva a ferias, conferencias, etc. participando en la financiación de los gastos.

C) Ayuda económica pagadera en septiembre de 188,09 euros para el año 2022 por cada hijo o hija en edad escolar (entre 3 y 18 años), en concepto de ayuda escolar. Para los años 2023, 2024 y 2025 esta cantidad será incrementada con el IPC Estatal de cada año. Si el IPC de cualquiera de dichos ejercicios fuera negativo, se entenderá el 0%.

Para tener derecho a estas atenciones sociales se requerirá como mínimo un año de antigüedad en la empresa y acreditar con la documentación suficiente, en los casos precisos.

Artículo 56. *Plus desplazamiento.*

Los días festivos empleados por el personal de Telergón para realizar desplazamientos con motivo laboral, serán compensados con días de vacaciones extra, correspondiendo tantos días extra de vacaciones como festivos se hayan empleado en el desplazamiento laboral.

Esta medida se aplicará para trabajadores/as comprendidos entre los grupos profesionales del 3 al 7.

Artículo 57. *Complemento de la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

Compensación al 100% de la base reguladora en bajas por accidente laboral, excepto los accidentes in itínere que tendrán una compensación del 90% de la base reguladora. En cualquier caso, siempre estará condicionado al correcto uso de los EPIS. Esta compensación se aplicará desde el primer día de baja.

Artículo 58. *Complemento de la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.*

Siempre que la persona trabajadora tenga derecho al reconocimiento de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirá un complemento hasta el 75% de la base reguladora de dicha prestación, a partir del 4.º día de la baja hasta el día 20 inclusive.

Este complemento se pacta en atención a las disposiciones legales actualmente vigentes en materia de prestación de incapacidad temporal derivada de contingencia común, por lo que, si alguna de dichas disposiciones se viera modificada durante la vigencia de este convenio colectivo, total o parcialmente, la empresa no asumirá en ningún caso el abono de un complemento de mayor cuantía y/o duración por tal circunstancia.

Artículo 59. *Compensación baja por gestación.*

Compensación al 100% en caso de baja por contingencias comunes para las trabajadoras desde la semana 37 de gestación, mientras la mutua no reconozca el riesgo laboral durante el embarazo.

Artículo 60. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Telergón, consciente de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución española y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores quiere dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, así como en el resto de artículos redactados en este documento.

Cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se elaborará un plan de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 61. *Normas de seguridad y salud laboral.*

Estas normas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

En cuanto a los reconocimientos médicos por la vigilancia de la salud, se realizarán según el puesto de trabajo de cada persona más la prueba analítica habitual.

En el futuro se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 62. *Reconocimientos médicos.*

Sin perjuicio de las obligaciones previstas por la vigilancia de la salud de la plantilla que serán de obligada observancia, la empresa garantizará, a través de la mutua o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste de la misma, una revisión médica anual cuyo contenido será el siguiente:

—Reconocimiento físico completo
—Audiometría
—Control visión
—Electrocardiograma
—Analítica de sangre y orina, según los estándares contratados con la mutua y que incluirá la prueba del PSA para mayores de 55 años.
—Revisión ginecológica

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 63. *Derechos sindicales.*

Se reconocen todo lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadoras y trabajadores en la empresa, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el texto del convenio provincial del metal, que ambas partes aceptan como norma pactada, 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 y demás disposiciones de general aplicación.

Segunda. — Las condiciones económicas pactadas en el texto del presente Convenio son las siguientes:

—Para el año 2022, Se aplicará un 5,7% sobre la masa salarial del año 2021.
—Para el año 2023, IPC estatal de dicho año.
—Para el año 2024, IPC estatal de dicho año.
—Para el año 2025, IPC estatal de dicho ano.

En cualquiera de los supuestos previamente contemplados, si el IPC estatal del año en curso fuera negativo, se entenderá el 0%.

El incremento salarial entrará en vigor con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

En relación con las actualizaciones de los años 2023, 2024 y 2025, una vez constatado de forma oficial el IPC de cada año las partes firmarán la tabla salarial correspondiente, aplicándose esta con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada ejercicio, aplicándose siempre el porcentaje de actualización sobre la masa salarial del año anterior.

De todo lo dispuesto en esta disposición queda exceptuado el complemento salarial Retribución Voluntaria Absorbible y Compensable (R.V.A.C.) expuesto en el

artículo 44 de este texto, pudiendo ser absorbido y compensado el incremento que puedan suponer las condiciones pactadas en los párrafos anteriores de esta cláusula, hasta un importe máximo del que cada persona tenga reconocido como R.V.A.C., por su carácter de no formar parte de la masa salarial a efectos de incrementos, revisiones, actualizaciones y atrasos. En ningún caso se aplicara este complemento para igualar las diferencias salariales dentro del mismo grupo profesional.

CLÁUSULA DEROGATORIA

A partir de la firma del presente convenio colectivo, quedan derogados cuantos actos interpretativos y complementarios existieran del mismo, con la excepción del pacto del 14 de abril de 1977, en el que se establecen unas mejoras al personal de la Empresa que se trasladó a las nuevas instalaciones, como compensación por las molestias y perjuicios que dicho traslado pudo ocasionarle, y de los acuerdos adoptados en cuanto al horario y los incentivos de producción, según se recoge en el acta de 6 de diciembre de 2005, y para las personas incluidas en dicho acta.

Tabla grupos profesionales (retribución año 2022)

Grupo profesional	Personal técnico	Personal empleado	Personal operario
1	1.673,43 €	1.673,43 €	
2	1.609,38 €	1.609,38 €	
3	1.403,62 €	1.386,38 €	
4	1.316,58 €	1.334,04 €	41,00 €
5	1.232,88 €	1.248,30 €	40,04 €
6	1.232,88 €	1.187,65 €	39,26 €
7		1.187,65 €	39,17 €