SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

ÁREA DE GESTIÓN DE PRESIDENCIA

Núm. 883

En relación con el concurso-oposición convocado para la provisión con carácter interino de una plaza de oficial de oficios varios del Monasterio de Veruela, vacante en la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 76, de 5 de abril de 2016, se hace público para general conocimiento que el ejercicio de la fase de oposición tendrá lugar el día 16 de febrero de 2017, a las 10:00 horas, en el Aula de Cursos de la Institución Fernando el Católico, sita en Zaragoza, plaza de España, núm. 2, planta tercera, del Palacio de Sástago.

Los aspirantes deberán acudir provistos de bolígrafo y del documento nacional de identidad.

Zaragoza, a 1 de febrero de 2017. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Economía y Cultura

Dirección General de Cultura

Unidad Jurídica de Cultura

Núm. 793

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 13 de enero de 2017, ha acordado lo siguiente:

Primero. — A la vista de la propuesta remitida por el Pleno de la Junta Municipal de Miralbueno de asignar la denominación de “Camino Valles Verdes” a un tramo del antiguo camino de Vistabella, con entrada por autovía de Logroño y sin salida, proceder a su aprobación.

Segundo. — Proceder a la aprobación provisional de la identificación y numeración de las fincas que pertenecen por su entrada o accesos a este camino, de la forma siguiente:

Identificación actual, referencia catastral e identificación propuesta

Urbanización Valles Verdes, 1-26. 1247404XM7114E. Camino de Valles Verdes, 4, casas 1-26. Urbanización Valles Verdes.

Diseminado Vistabella, 144-C. 1146106XM7114E0001RF. Camino de Valles Verdes, 12.

Sin identificación. 000700100XM71C0001XQ. Camino de Valles Verdes, 16.

Camino de Vistabella, 5. 000700700XM71C0001UQ. Camino de Valles Verdes, 20.

Carretera del Aeropuerto, 200. 000700600XM71C0001ZQ. Camino de Valles Verdes, 22.

Tercero. — Según lo previsto en el artículo I, capítulo II, de la Ordenanza para la identificación y rotulación de vías y fincas urbanas, la presente reenumeración se someterá a información pública por un plazo de veinte días, contados desde el siguiente día al de la publicación del anuncio en el BOPZ, durante el cual los afectados por la modificación podrán exponer cuantas alegaciones u observaciones estimen oportunas, que deberán ser informadas y resueltas antes de la aprobación definitiva del proyecto de reenumeración.

Cuarto. — Dar traslado del presente acuerdo a la Junta Municipal de Miralbueno para su conocimiento y máxima difusión entre los vecinos del indicado barrio, al Servicio de Cultura, al Servicio de Información Geográfica (Unidad de Datos Alfanuméricos), encargada de colocar las placas identificativas, al Servicio de Información y Asistencia al Contribuyente y demás interesados en el expediente.

Zaragoza, a 25 de enero de 2017. — El secretario general, P.D.: La jefe de la Unidad Jurídica de Cultura, P.A., el jefe del Servicio Administrativo de Presidencia, Economía y Hacienda, Javier Badal Barrachina.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 841

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 4 de enero de 2017 se otorga a Sat Tocinco, S.C., la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas derivadas del cauce del río Arba de Riguel (9012502), en el paraje “Corral de Encuentra”, en el término municipal de Uncastillo (Zaragoza), en el punto de coordenadas UTMX: 652199; UTM Y: 4690070 (HUSO 30T, Datum: ETRS89), con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,38 litros por segundo y un caudal máximo instantáneo de 6,66 litros por segundo, con destino al suministro de 3.016 cabezas de ganado porcino en una explotación ganadera ubicada en la

parcela 291 del polígono 11 del mismo término municipal mencionado y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 4 de enero de 2017. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Núm. 767

RESOLUCIÓN de autorización administrativa previa y de construcción de la reforma del nivel de tensión de 10 kV en la subestación transformadora Cogullada, en el término municipal de Zaragoza. (Expediente ZA-AT2077/16).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-RAT 01 a 23, aprobado por Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para la reforma el nivel de tensión de 10 kV de la SET Cogullada, ubicada en Zaragoza, en calle Jaime Ferrán, 20, del polígono industrial Cogullada, consistente en la sustitución de la aparatamenta existente de corte al aire por celdas metálicas con aislamiento de SF6, destinada a mejorar la seguridad y operación de la red, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don David Gavín Asso, con presupuesto de ejecución de 467.471,03 euros,

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución otorga la autorización administrativa previa y de construcción de la instalación solicitada, con las siguientes condiciones:

1.ª La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.ª El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha deberá ser de doce meses contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Economía, Industria y Empleo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Zaragoza, 19 de enero de 2017. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez

Características de la instalación

SUBESTACIÓN TRANSFORMADORA COGULLADA, DE 45/10 kV:

Nivel de tensión de 10 kV: Interior, doble barra partida, en celdas metálicas aisladas con SF6, 24 kV, 2.000 A, que contendrán la aparatamenta adecuada:

- Siete posiciones de línea.
- Una posición de protección de transformador de servicios auxiliares.
- Dos posiciones de unión transversal de barras.
- Dos celdas dobles de remonte.
- Una posición de medida de tensión en barras.
- Una posición de protección de transformador.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Teka Industrial, S.A.

Núm. 732

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A. (centro de Zaragoza) (código de convenio 50100041012013) para los años 2015 a 2019, suscrito el día 12 de diciembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y grupo de trabajadores independientes), recibido en este Servicio Provincial el día 18 de diciembre de 2016, requerida subsanación y presentada esta, 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,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de enero de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

ÍNDICE

- Capítulo primero: Ámbito de aplicación y vigencia:
- Art. 1.º Ámbito funcional.
 Art. 2.º Ámbito territorial.
 Art. 3.º Ámbito personal.
 Art. 4.º Ámbito temporal.
 Art. 5.º Denuncia.
 Art. 6.º Compensación y absorción.
 Art. 7.º Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.
- Capítulo segundo: Jornada, flexibilidad, vacaciones y licencias.
- Art. 8.º Jornada de trabajo, flexibilidad, calendario laboral.
 Art. 9.º Horario de trabajo.
 Art. 10.º Reducciones de jornada por razones familiares.
 Art. 11.º Vacaciones.
 Art. 12.º Licencias retribuidas.
 Art. 13.º Licencias no retribuidas.
 Art. 14.º Excedencias voluntarias.
- Capítulo tercero: Inicio y extinción de la relación laboral. Clasificación profesional.
- Art. 15.º Inicio de la relación laboral. Contratación nuevos trabajadores. Períodos de prueba.
 Art. 16.º Extinción de la relación laboral.
 Art. 17.º Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Preavisos de cese.
 Art. 18.º Grupos profesionales. Criterios de clasificación profesional.
 Art. 19.º Personas con discapacidad.
- Capítulo cuarto: Salarios:
- Art. 20.º Estructura salarial. Integración complementos esmertería.
 Art. 21.º Salarios.
 Art. 22.º Complemento “ad personam”.
 Art. 23.º Complemento responsables de equipo de trabajo. Plus A. Plus B. Plus ex categoría.
 Art. 24.º Incentivos de actividad. Integración incentivos sección esmertería.
 Art. 25.º Gratificaciones extraordinarias.
 Art. 26.º Plus nocturno.
 Art. 27.º Gastos de locomoción.
 Art. 28.º Horas extraordinarias.
 Art. 29.º Premio de sugerencias.
- Capítulo quinto: Incapacidad temporal, prestaciones por invalidez o muerte. Jubilación.
- Art. 30.º Prestaciones complementarias por IT en el trabajo.
 Art. 31.º Prestaciones por invalidez o muerte. Póliza de seguro.
 Art. 32.º Jubilación.
- Capítulo sexto: Seguridad y salud en el trabajo. Ropa de trabajo.
- Art. 33.º Seguridad y salud laboral.
 Art. 34.º Ropa de trabajo.
- Capítulo séptimo: Derechos y garantías sindicales. Asambleas.
- Art. 35.º Derechos y garantías sindicales.
 Art. 36.º Asambleas.
- Capítulo octavo: Régimen disciplinario.
- Art. 37.º Régimen disciplinario. Principios de ordenación.
 Art. 38.º Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.
 Art. 39.º Prescripción de las faltas.
- Capítulo noveno: Disposiciones varias.
- Art. 40.º Comisión paritaria.
 Art. 41.º Conciliación vida laboral y familiar.
 Art. 42.º Política de igualdad.
 Art. 43.º Violencia y acoso.
 Art. 44.º Trabajadora víctima de violencia de género.
- Disposiciones adicionales y derogatoria.
- Disposición adicional primera: Solución extrajudicial de conflictos.
 Disposición adicional segunda: Normativa supletoria.
 Disposición transitoria única.
 Disposición derogatoria única.
- Anexos:
- Anexo I: Grupos y categorías profesionales.
 Anexo II: Tabla de salarios y sueldos (años 2015 y 2016).
 Anexo III: Tabla de salarios y sueldos (años 2017, 2018 y 2019).
 Anexo IV: Tabla primas de actividad (años 2015 y 2016).
 Anexo V: Tabla primas de actividad (años 2017, 2018 y 2019).

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Teka Industrial, S.A., y su personal laboral incluido dentro de su ámbito personal de aplicación.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial, S.A., adscritos al centro de trabajo de Zaragoza en carretera de Madrid, kilómetro 316. Código cuenta cotización 50111414520.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su grupo o categoría profesional y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo tendrá una vigencia de cinco años. Entrará en vigor el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria.

Art. 5.º *Denuncia.*

Por ambas partes este convenio se considera denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a quince días.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultan superiores a las establecidas en el presente convenio.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 7.º *Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, FLEXIBILIDAD, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 8. *Jornada, flexibilidad, vacaciones, calendario laboral.*

La jornada de trabajo, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, queda establecida en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las condiciones de distribución de las horas anuales de trabajo quedarán establecidas en los calendarios de empresa para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, trabajándose a razón de cuarenta horas semanales en promedio anual.

En los horarios de trabajo que se reseñen en dichos calendarios de empresa, figurarán quince minutos de descanso no retribuido, ni computable como de trabajo efectivo.

La empresa, preavisando con una semana de antelación, podrá por razones técnicas, organizativas y/o productivas, disponer de una distribución irregular de la jornada de hasta doce jornadas de flexibilidad, para cada uno de los años de vigencia del convenio, para modificar el calendario laboral, en cómputo interanual a doce meses para su utilización.

Cada período de doce meses se iniciará en la fecha de utilización de la primera jornada de flexibilidad. Estas jornadas podrán ser de adelanto o de retraso de trabajo y, en todo caso, sin afectar al pago de la nómina. Los doce días de distribución irregular son un límite, en todo caso, dentro del período comprendido desde el primer día de utilización de la primera jornada y los doce meses posteriores, para cada uno de los períodos de doce meses.

Cada trabajador tendrá un contador individual en el que se reflejarán los días de utilización, tanto en adelanto como en retraso de trabajo, al objeto de no superar el citado límite. Por ello, el contador individual no podrá ser superior a +12 o inferior a -12 días en cómputo interanual en cada uno de los períodos de doce meses, en la vigencia del convenio.

Previo a la entrada en vigor de este nuevo cómputo y en un plazo estimado de unos tres meses desde la fecha de aprobación de este convenio, se tratará de dejar lo más próximo a cero el contador existente con el sistema de cómputo antiguo.

La primera fecha de utilización de una jornada, ya sea de trabajo o de descanso, determinará el inicio de cada plazo de doce meses. Cada día de descanso utilizado compensará el día más antiguo de trabajo, en cada uno de los períodos de doce meses y viceversa, no sobrepasando en ningún caso ese plazo máximo de doce meses.

La utilización de una jornada de flexibilidad para trabajar será siempre en sábado exclusivamente en turno de mañana. Estas jornadas de trabajo no podrán utilizarse en determinadas fechas como son vísperas de festivos, festivos de Semana Santa, de vacaciones, de fiestas del Pilar, del puente del 1 de noviembre y de fiestas de Navidad, así como tampoco en la jornada de reanudación de la actividad en esos puentes y vacaciones citadas.

Para el caso contrario, es decir, para compensar una jornada de trabajo o para anticipar una jornada de no trabajo, se tratará de hacerlo en vísperas de fin de semana, puentes o festivos, o en el día siguiente a esos días, de forma que el trabajador pueda enlazar un mayor período de descanso.

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria de seguimiento que regulará la casuística en esta materia.

Art. 9. Horario de trabajo.

1. Los turnos de trabajo rotativo de mañana y tarde, para el personal de fábrica MOD, tendrán los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6:00 a 14:15 horas.
- Turno de tarde: De 14:15 a 22:30 horas.

2. En la sección de esmaltería, además de los dos turnos anteriores, se dispone de un turno de noche, con el siguiente horario:

- Turno de noche: De 21:45 a 6:00 horas.

Esto implica la realización de jornadas de ocho horas de trabajo efectivo. Se contará con un descanso de quince minutos diarios que no tendrán el carácter de retribuidos ni, por tanto, computables a efectos de jornada laboral.

La rotación en estos turnos tendrá carácter semanal, si bien a petición del comité de empresa podrá realizarse una rotación quincenal al objeto de determinar la preferencia por uno u otro período de rotación.

Siempre con la preceptiva autorización de la empresa, un trabajador podrá cambiar puntualmente de turno con otro trabajador, por algún asunto de carácter particular o por asistencia a un curso de formación. El motivo del cambio deberá ser acreditado documentalmente.

3. El personal de oficinas:

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria de lunes a jueves, en el período comprendido entre el 16 de octubre y el 31 de mayo, será de ocho horas de trabajo, con entrada entre las 7:30 horas y las 9:00 horas, con una interrupción mínima de treinta minutos para efectuar la comida, y salida a partir de las 16:30 horas. Todo ello en base al acuerdo alcanzado en materia de horarios flexibles para el personal de oficinas.

• Del 16 de octubre al 31 de mayo de cada año, sistema de jornada partida con horario flexible, de lunes a jueves, en los términos que se recogen en acuerdo interno de la empresa. Los viernes horario de 7:00 a 15:15.

• Del 1 de junio al 15 de octubre de cada año, jornada continuada de 7:00 a 15:15 horas.

• Ambos horarios contemplan un descanso de quince minutos diarios que no tendrán el carácter de retribuidos ni, por tanto, computables a efectos de jornada laboral.

Si las circunstancias productivas así lo aconsejaren, la dirección de la empresa podrá habilitar un tercer turno de trabajo nocturno o un cuarto turno de fin de semana con personal que voluntariamente quiera pasar a los citados turnos, comunicando previamente al comité de empresa las circunstancias que lo motivan. Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo a la sección de esmaltería.

Art. 10. Reducción de jornada por razones familiares.

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente. Por ello y de acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de 12 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo diario, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Para ello, los trabajadores que quieran reducir su jornada por estos motivos deberán aportar a la empresa, junto a la solicitud, documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

Esta misma reducción podrá ser solicitada por aquellos trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo, los progenitores adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario de, al menos, la mitad de su jornada diaria, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este supuesto la reducción de jornada podrá, como máximo, prolongarse hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más tra-

bajadores generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de carácter organizativo.

Al solicitar la reducción de jornada por cualquiera de las causas anteriores, el trabajador tiene derecho a concretar su horario de trabajo dentro de su jornada ordinaria de trabajo. En todos los casos y salvo causa de fuerza mayor, el trabajador debe formular su solicitud de reducción por escrito, con un plazo mínimo de quince días de antelación y expresando en la citada solicitud la fecha de inicio.

Art. 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán al menos veintiséis días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano. El calendario laboral recogerá anualmente los días de disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se retribuyen a salario base y complementos salariales. Además, para los trabajadores sujetos a actividad, la prima de actividad correspondiente por categoría o grupo profesional.

Esta prima de actividad en vacaciones se determina de la siguiente forma: el resultado de dividir la jornada anual por el número de días naturales del año, descontados domingos y festivos así como los veintiséis días laborables de las propias vacaciones. La cifra así obtenida refleja el número de horas prima por jornada de vacaciones (descontados sábados y domingos).

En situaciones de IT en período de vacaciones se estará a lo que disponga la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 12. Licencias retribuidas.

A salvo de lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores, siempre avisando con la debida antelación al responsable correspondiente, el trabajador tendrá derecho a los permisos que a continuación se enumeran y retribuidos a salario real a que sea acreedor el trabajador interesado, por su actividad habitual.

En todos los supuestos, para el cobro de la retribución, será precisa la presentación de la documentación acreditativa correspondiente.

Los permisos y licencias contemplados serán asimismo de aplicación, en los casos que proceda, a aquellos trabajadores que acrediten su pertenencia a una pareja de hecho en las condiciones y con los requisitos que se determinen por la normativa legal para los habitantes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A) Por matrimonio de trabajador (libro de familia):

— Quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijo (libro de familia):

— Dos días laborables.

— Cuatro con desplazamiento.

C) Por fallecimiento de cónyuge o hijo (justificante de fallecimiento):

— Cinco días naturales.

— Siete con desplazamiento.

D) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos o hermanos (justificante del fallecimiento):

— Tres días naturales.

— Cinco con desplazamiento.

E) Por fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos (justificante de fallecimiento):

— Dos días naturales.

— Cuatro con desplazamiento.

F) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (documento de médico u hospital correspondiente acreditativo de que los días solicitados de permiso el paciente está ingresado o precisa reposo domiciliario). En los supuestos de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a opción del trabajador y previa comunicación a la empresa, se podrá fraccionar el permiso en cuatro medios días naturales consecutivos.

— Dos días naturales, consecutivos o alternos.

— Cuatro con desplazamiento.

G) Por traslado de domicilio (documento del Ayuntamiento):

— Un día.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres (libro de familia):

— Un día natural.

I) Por asistencia a médico especialista de la Seguridad Social, prescrita por médico de medicina general, cuando coincida el horario de visita con el horario de trabajo (presentación previa de la citación del especialista y justificante posterior de dicha visita):

— Tiempo indispensable.

J) Por asistencia a médico de cabecera o acompañamiento de hijos menores o discapacitados a médico de cabecera o especialista (justificante expedido por el médico que le asista):

— Dieciocho horas al año.

K) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (documento que acredite el deber o el nombramiento):

— Tiempo indispensable.

L) Por realización de funciones sindicales:

— Tiempo asignado legalmente.

M) Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (justificante del centro donde se realice el examen o técnica de preparación):

— Tiempo indispensable.

N) El permiso por lactancia podrá ser sustituido, opcionalmente, por un permiso de diez días laborables, que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción se comunicará previamente a la empresa, antes de la finalización del permiso de maternidad.

En los permisos enumerados se entenderá que concurre la circunstancia de “desplazamiento” cuando el mismo haya de realizarse a más de 50 kilómetros del domicilio del trabajador.

Art. 13. *Licencias no retribuidas.*

En casos extraordinarios debidamente justificados, a juicio de la dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

La concesión de esta licencia se efectuará por escrito, entregándose copia al comité de empresa.

Art. 14. *Excedencias voluntarias.*

Las excedencias voluntarias se regularán conforme a la legislación vigente (art. 46 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

CAPÍTULO TERCERO

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 15. *Inicio de la relación laboral. Contratación nuevos trabajadores. Períodos de prueba.*

Al objeto de garantizar la competitividad de la empresa, las partes firmantes han considerado oportuno mantener sistemas que permitan racionalizar la estructura de la plantilla de la empresa, los costes laborales y los sistemas de incorporación de nuevo personal a la misma.

A tal efecto, siendo conocedoras las partes de cuáles son las líneas y objetivos estratégicos de Teka Industrial, S.A., para poder seguir manteniendo una posición de liderazgo, han acordado poner en equilibrio una ya tradicional política de inversiones empresariales con un trabajo específico en la reducción de todos los costes que intervienen en sus procesos de fabricación.

En ese sentido se mantiene una política racional de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa que permita disponer de un volumen de plantilla acorde a las necesidades productivas de la misma. Y todo ello con la participación y colaboración de la representación de los trabajadores. En este sentido se acuerda reducir la incorporación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal al tiempo mínimo posible, fomentando la contratación directa por parte de Teka Industrial, S.A.

Asimismo, se acuerda mantener el mecanismo de incorporación de nuevos trabajadores, en lo que respecta a la forma de contratación, salario a percibir y estabilidad en el empleo de los mismos. En esta línea, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores de nueva incorporación quedarán regulados por las condiciones contractuales, salariales y de categoría o grupo profesional, que se detallan más adelante.

Se entenderá por trabajadores de nuevo ingreso aquellos que anteriormente nunca hubieran estado vinculados con la empresa por un contrato temporal, tanto de la propia plantilla como puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal.

El personal obrero de nuevo ingreso se incorporará con categoría de peón adscrito al grupo profesional 7. Permanecerán en dicha categoría por un plazo en ningún caso superior a nueve meses consecutivos o 13,5 meses en períodos alternos, plazo tras el cual pasarían a ostentar la categoría de peón especialista y encuadrados en el grupo profesional 6.

Estos trabajadores de nueva incorporación tendrán como retribución el salario base que para la categoría de peón/grupo 7 por convenio les corresponde, además de los incentivos de actividad establecidos en el presente convenio, para la categoría de peón/grupo 7.

Transcurridos esos nueve primeros meses de permanencia continuada en la empresa o los trece meses y medio, si es en períodos alternos, dichos trabajadores pasarán a la categoría de peón especialista/grupo profesional 6, y tendrán como retribución el salario base que para la categoría de peón especialista/grupo profesional 6 les corresponda, además de los incentivos de actividad establecidos en el presente convenio, para dicha categoría de peón especialista/grupo profesional 6.

En los casos de reingreso, los trabajadores acumularán los distintos períodos trabajados, por lo que en ningún caso permanecerán en la categoría de peón/grupo profesional 7 por un plazo superior al reseñado anteriormente o mantendrán la de peón especialista/grupo profesional 6 si ya la hubieran tenido en un período anterior.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados, siempre que su duración no exceda de cuatro años.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. La empresa se compromete a que en la medida de sus posibilidades los contratos de este tipo tengan la duración de un año, tiempo mínimo para generar la prestación por desempleo.

Si a partir de la publicación de este convenio y durante el resto de vigencia del mismo la situación de la empresa hace necesaria la contratación de trabajadores, la empresa se compromete a ofrecer, de forma prioritaria, esos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que hubieran tenido que abandonar la misma, dentro de ese mismo período, por rescisión de su contrato, por causas objetivas, hasta, al menos, para cubrir el 50% de los nuevos puestos ofertados. Los trabajadores que regresaran por esta vía lo harían en las mismas condiciones salariales que tuvieran en el momento de la rescisión de sus contratos de trabajo. La empresa determinaría el orden de prioridad a la hora de ofertar ese puesto de trabajo a los trabajadores que pudieran haber salido por rescisión de su contrato por causas objetivas. El comité de empresa velaría por el cumplimiento de este punto.

Para las nuevas contrataciones se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Grupos 1 y 2: Hasta seis meses.

b) Grupo 3: Hasta dos meses.

c) Grupos 4 y 5: Hasta un mes.

d) Grupos 6 y 7: Hasta quince días.

Art. 16. *Extinción de la relación laboral.*

Serán causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 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.

En todo caso esta materia quedará sujeta a lo que en cada momento determine la legislación vigente.

Art. 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Preavisos de cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Categorías comprendidas en grupos 1, 2 y 3: Dos meses.

b) Categorías comprendidas en grupos 4 y 5: Un mes.

c) Categorías comprendidas en grupos 6 y 7: Quince días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que pudieran ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de dicha obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Si el contrato de duración determinada es superior al año, la empresa preavisará la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Art. 18. *Grupos profesionales. Criterios de clasificación profesional.*

Las hasta ahora vigentes categorías profesionales están encuadradas en los grupos profesionales, tal y como se recoge en el anexo 1. Cada categoría conservará el salario correspondiente con arreglo a lo dispuesto en el anexo 2 para los dos primeros años de vigencia años del presente convenio, es decir, años 2015 y 2016.

Para los tres siguientes años de vigencia (2017, 2018 y 2019) entran en vigor los salarios de grupo profesional con los criterios que más adelante se desarrollan.

El encuadramiento en cada grupo profesional se ha realizado atendiendo a los criterios fijados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Y siempre con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Las hasta ahora vigentes categorías profesionales están clasificadas en tres divisiones funcionales:

- **Técnicos:** Personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden acceder con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de una elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados:** Personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio 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.

• **Operarios:** 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 de coordinación.

A su vez, cada categoría, de las divisiones citadas se encuadra en un grupo profesional atendiendo a los criterios que a continuación se enumeran:

— **Conocimientos:** Factor para cuya valoración se tiene 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 para la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

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

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

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

— **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo sobre el que se ejercita y número de personas sobre las que se ejerce.

— **Complejidad:** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración del resto de factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. 19. *Personas con discapacidad.*

En todo lo referente a la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad, por la integración social de personas con discapacidad, en función del volumen de plantilla, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO CUARTO

SALARIOS

Art. 20. *Estructura salarial.*

La estructura salarial de la empresa se compone de tres bloques de conceptos salariales:

• **Salarios base,** pagas extraordinarias de junio y diciembre y, en su caso, complemento “ad personam” para aquellos trabajadores con derecho a su percibo por haberles quedado reconocido el derecho a su percibo en 1996, cuando se procedió a eliminar la antigüedad.

• **Incentivos de actividad.** Este concepto deriva de la tabla propia de Teka Industrial, S.A., establecida en el acuerdo de empresa del año 2000. Dicha tabla se basa en el sistema de tiempos predeterminados por el sistema MTM2. Este punto se desarrolla en el artículo 24 del presente convenio. Los importes de la tabla de primas de actividad proceden de la unificación de la tabla vigente en el convenio anterior y las tablas utilizadas en años anteriores en la sección de esmaltería, recientemente integrada.

• **Complemento histórico.** Dicho complemento se implantó el 1 de junio de 2012 e integró anteriores complementos salariales que desaparecieron con la entrada en vigor del convenio colectivo anterior (vigente para los años 2011 a 2014). La misma sistemática que se utilizó en aquel momento para los trabajadores de Teka Industrial, S.A., se utiliza en el presente convenio para todos los trabajadores procedentes de la sección de esmaltería que tengan contrato en vigor a la fecha de la firma del presente convenio y que se integraron en la plantilla de la empresa con efectos del 1 de enero de 2015. Por ello, y para estos trabajadores, desaparecerán los complementos que actualmente vinieran percibiendo con efectos del 31 de diciembre de 2016, cuyos importes quedarán integrados en este complemento histórico, de nueva creación para ellos, con efectos de 1 de enero de 2017, de la misma naturaleza que el establecido en 2012 para los trabajadores de Teka Industrial, S.A. Por ello, desde la fecha citada de 1 de enero de 2017, desaparecen todos los complementos salariales recogidos en anteriores pactos de empresa de la Esmaltería o provenientes de su convenio colectivo aplicado anteriormente, manteniéndose la suma de sus importes con el carácter de “ad personam” y con el nombre ya citado de “Complemento histórico” para todos los trabajadores pertenecientes actualmente a la plantilla y procedentes de la esmaltería, una vez realizadas las oportunas regularizaciones de sus salarios base y prima de actividad de acuerdo con lo pactado en la unificación de tablas de salarios base y primas de actividad.

Art. 21. *Salarios.*

Como consecuencia de la integración de la sección de Esmaltería en Teka Industrial, S.A., y, por otra parte, como consecuencia de la articulación del sistema de grupos profesionales; los salarios de cada categoría/grupo profesional para los años de vigencia del presente convenio serán los recogidos en las tablas que figuran como anexo 2 (años 2015 y 2016) y anexo 3 (años 2017, 2018 y 2019).

Con carácter previo, las partes firmantes han acordado una unificación de los salarios base de cada categoría profesional, así como de los importes de

la prima de actividad de cada categoría, con la finalidad de tener un punto de partida común. De esta forma, los salarios base por categoría, así como las primas de actividad unificados, son los que se consignan a continuación:

1. *Salarios base por categoría unificados a 31 de diciembre de 2016:*

• Oficial 1. ^a	32,81 euros/día
• Oficial 2. ^a	32,15 euros/día
• Oficial 3. ^a	31,52 euros/día
• Peón especialista	31,21 euros/día
• Peón ingreso	30,64 euros/día

2. *Primas de actividad 112 MTM2 unificadas a 31 de diciembre de 2016:*

• Oficial 1. ^a	4,16 euros/hora
• Oficial 2. ^a	4,04 euros/hora
• Oficial 3. ^a	3,97 euros/hora
• Peón especialista	3,94 euros/hora
• Peón ingreso	3,90 euros/hora

3. *Primas de actividad en salidas médicas a 31 de diciembre de 2016:*

	Hasta 18 horas	Desde hora 19
• Oficial 1. ^a	4,16 euros/hora	4,00 euros/hora
• Oficial 2. ^a	4,04 euros/hora	3,91 euros/hora
• Oficial 3. ^a	3,97 euros/hora	3,80 euros/hora
• Peón especialista	3,94 euros/hora	3,78 euros/hora
• Peón ingreso	3,90 euros/hora	3,73 euros/hora

Asimismo, y también con carácter previo, las diferencias que se pueden producir en cada trabajador por la aplicación de estos importes unificados de partida, se trasladan al o se deducen del complemento histórico de cada trabajador afectado. Dichas cuantías quedan consolidadas en el salario individual de cada trabajador con el carácter de “ad personam”, recogido en el apartado tercero del artículo 20 del presente convenio.

Con este sistema se establece un punto de partida común para todos los trabajadores de la empresa que permite aplicar, a continuación, las revisiones salariales que más adelante se detallarán y que se pactan para cada uno de los años de vigencia del convenio. Asimismo, permite establecer los salarios base de referencia y primas de actividad para cada grupo profesional.

Art. 22. *Complemento “ad personam”.*

Se abonará este complemento exclusivamente al personal que hasta la fecha viene percibiéndolo, siendo su importe, para cada uno de los cinco años de vigencia, el percibido en la actualidad, tanto para los trabajadores procedentes de Teka Industrial, S.A., como para los procedentes de la sección de esmaltería.

Art. 23. *Complemento responsables equipos de trabajo. Plus A. Plus B. Plus ex categoría.*

Complemento responsables equipos de trabajo. Los trabajadores que desempeñan el puesto de responsable de equipo de trabajo, facilitadores, percibirán mensualmente las cantidades que actualmente se perciben por el desempeño de este puesto de trabajo. Este complemento es inherente al efectivo desempeño del citado puesto de trabajo, por lo que finalizará el derecho a su percibo el mes siguiente al del cese en el desempeño de dicho puesto. Todos aquellos trabajadores que, en adelante, fueran designados para ese puesto percibirán la cuantía correspondiente al mismo vigente en el momento de su designación, cesando la percepción de esta remuneración, igualmente, a partir del mes siguiente al cese en el desempeño efectivo del puesto.

Los trabajadores que pasen a ostentar el citado puesto de trabajo por primera vez, permanecerán en período de prueba los dos primeros meses de desempeño del mismo. Superado dicho período de prueba devengarán, como complemento de responsable de equipo de trabajo, el importe asignado para tal puesto.

Durante los años de vigencia de este convenio, el importe mensual a percibir por este complemento es de 258,67 euros.

Plus A. Con efectos de 1 de enero de 2017, se constituye un plus, denominado “Plus A”, a cuyo devengo tendrán derecho aquellas personas que ocupen actualmente, o pasen a ocupar en el futuro, uno de los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

- Responsable de cabina en la sección de esmaltería.
- Responsable de línea 630 en la sección de mecánica.
- Responsable de línea 250 en la sección de mecánica.
- Responsable de línea Sares en la sección de mecánica.

El importe económico de este plus A es de 250 euros mensuales. La forma de pago de dicho plus se establece mediante la siguiente fórmula: importe mensual por once meses de trabajo dividido por doscientos veinte días de trabajo anual; o lo que es lo mismo $250 \cdot 11/220$. Ello es así dado que el percibo de dicho plus se establece por día efectivo de trabajo, en alguno de los citados puestos.

Por ello, el devengo diario de este plus queda establecido en 12,50 euros por día efectivo de trabajo ($250 \cdot 11/220 = 12,50$).

Quedan excluidas de la percepción de este plus A aquellas personas que en la actualidad tengan reconocida en su complemento histórico alguna cuantía por algún plus similar al que ahora se establece y que, en su momento, quedó consolidado en su complemento histórico o porque con la entrada en vigor del presente convenio le quede consolidado en su nuevo complemento

histórico algún plus de naturaleza similar (personal procedente de la sección de esmaltería).

PLUS B. Con efectos de 1 de enero de 2017, se constituye un plus, denominado "Plus B", a cuyo devengo tendrán derecho aquellas personas que ocupen actualmente, o pasen a ocupar en el futuro, uno de los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

- Responsable línea 400 en la sección de mecánica.
- Jefe de equipo en pintura orgánica en la sección de esmaltería.
- Responsable de molinos en la sección de esmaltería.

El importe económico de este plus B es de 175 euros mensuales. La forma de pago de dicho plus se establece mediante la siguiente fórmula: importe mensual por once meses de trabajo dividido por doscientos veinte días de trabajo anual; o lo que es lo mismo $175 \cdot 11/220$. Ello es así dado que el percibo de dicho plus se establece por día efectivo de trabajo, en alguno de los citados puestos.

Por ello, el devengo diario de este plus queda establecido en 8,75 euros por día efectivo de trabajo ($175 \cdot 11/220 = 8,75$).

Quedan excluidas de la percepción de este plus B aquellas personas que tengan reconocida en su complemento histórico alguna cuantía por algún plus similar al que ahora se establece y que, en su momento, quedó consolidado en su complemento histórico o porque con la entrada en vigor del presente convenio le quede consolidado en su nuevo complemento histórico algún plus de naturaleza similar (personal procedente de la sección de esmaltería).

PLUS EX CATEGORÍA. Con efectos de 1 de enero de 2017 se constituye un plus, denominado "Plus ex categoría", al objeto de compensar la pérdida de promoción profesional de aquellas personas que actualmente tiene la categoría profesional de peones especialistas, al quedar integrados en el mismo grupo profesional que los oficiales de 3.ª. Tendrán derecho al percibo de dicho plus aquellas personas que a la fecha de la firma de este convenio tengan la categoría profesional de peón especialista y no se vean situados en grupo profesional diferente al número 6.

El importe de este plus será de 10 euros mensuales (120 euros anuales), con carácter consolidable y "ad personam" para todos los trabajadores que tienen derecho a su percibo.

Art. 24. *Incentivos de actividad. Integración incentivos de la sección de esmaltería.*

Los trabajadores de mano de obra directa percibirán incentivos de actividad de acuerdo con el índice de actividad establecido en el presente convenio y con los importes contenidos en las tablas que se adjuntan como anexo 4, por hora de trabajo, para los años 2015 y 2016. Para los años 2017, 2018 y 2019 se aplicarán los importes de la tabla unificada, recogida como anexo 5.

Los tiempos establecidos se exigirán a un 112 de actividad MTM2 tal y como se estableció en acuerdos anteriores.

Los importes de prima de actividad para los años 2017, 2018 y 2019, anexo 5, proceden de la unificación de la tabla vigente en el convenio anterior y las tablas utilizadas en años anteriores en la sección de esmaltería, recientemente integrada, citados en el artículo 21 del presente convenio; y su posterior desarrollo para determinar la actividad para cada grupo profesional sujeto al percibo de actividad.

Las diferencias generadas en los trabajadores procedentes de la esmaltería, por aplicación de las nuevas tablas unificadas, se detraerán del complemento histórico de cada uno de estos trabajadores, al ser superior el importe de estas nuevas tablas, respecto a los importes que venían percibiendo con las tablas anteriores, de los años 2015 y 2016. Todo ello en base a lo descrito en el párrafo tercero del artículo 20 del presente convenio.

La actividad 112 MTM2 es la exigida en la sección de montaje de la empresa. Las restantes secciones de la empresa, que perciben prima por actividad, utilizan este referente a los efectos de determinar el importe a percibir como prima por hora trabajada. De esta forma, todas estas secciones, diferentes a montaje, cobran por prima de actividad los mismos valores reflejados en las tablas anexo 4 (años 2015 y 2016) como venían percibiendo actualmente. A partir del 1 de enero de 2017, además, la recién incorporada sección de esmaltería se suma a este mismo método para fijar el importe a cobrar por hora de actividad. Los años 2017, 2018 y 2019, las cuantías a percibir por cada grupo profesional son las recogidas en el anexo 5.

En los supuestos de salidas médicas por asistencia a médico de cabecera o especialista, los trabajadores de mano de obra directa sujetos a prima de actividad percibirán, igualmente, como prima de actividad, durante los años 2015 y 2016 los importes que se han venido percibiendo hasta la actualidad, y para los años 2017, 2018 y 2019, los importes de la tabla unificada de primas a la citada actividad de 112 hasta el límite de las primeras dieciocho horas de salida por este concepto, es decir, se percibirá el 100% de la prima de actividad hasta el citado límite. En concreto, se percibirán los siguientes importes:

- Grupo profesional 5: 4,04 euros/hora.
- Grupo profesional 6: 3,94 euros/hora.
- Grupo profesional 7: 3,90 euros/hora.

En caso de alcanzar el citado límite de dieciocho horas del punto anterior, las siguientes horas de salida médica, es decir, desde la hora número 19, los trabajadores de mano de obra directa sujetos a prima de actividad, pasarán a percibir los siguientes importes:

- Grupo profesional 5: 3,91 euros/hora.
- Grupo profesional 6: 3,78 euros/hora.
- Grupo profesional 7: 3,73 euros/hora.

Estos importes de salidas médicas proceden del índice 112 de la tabla unificada, para las dieciocho primeras horas y del índice 109 para las horas a partir de la hora 19, de la tabla unificada de primas de actividad.

En las vacaciones la prima de actividad se determina de la siguiente forma: el resultado de dividir la jornada anual por el número de días naturales del año, descontados domingos y festivos, así como los veintiséis días laborales de las propias vacaciones. La cifra así obtenida refleja el número de horas prima por jornada de vacaciones (descontados sábados y domingos).

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías y/o grupos profesionales, se incluyen en los anexos 2 (años 2015 y 2016) y 3 (años 2017, 2018 y 2019). En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario.

A esta cantidad se adicionará el complemento "ad personam" del artículo 22 a los trabajadores que les corresponda. Durante los años 2015 y 2016, los trabajadores procedentes de esmaltería adicionan en cada paga extra 50 euros. Dicha cifra desaparece en los tres últimos años de vigencia del convenio al quedar incluida en el salario base unificado.

El devengo de estas pagas será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Art. 26. *Plus nocturno.*

Se considera trabajo nocturno al realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

En el caso de que el horario de los turnos de mañana o tarde llegue a ocupar parte de esa franja horaria en no más de dos horas, ese tiempo no se considerará como trabajo nocturno.

El personal que trabaje en turno nocturno percibirá un complemento, denominado "plus nocturno", por un importe fijo de 10 euros por cada jornada nocturna completa realizada, o parte proporcional si la jornada no es completa, en el caso de no exceder de cuatro horas el período considerado como nocturno.

En la sección de esmaltería, durante la vigencia del presente convenio, si por circunstancias de la producción quedara eliminado el turno de noche, bien de forma temporal, bien de forma definitiva, todos aquellos trabajadores pertenecientes a dicho turno, que llevaran al menos un mínimo de un año en dicho turno, se les mantendrá durante dos meses el complemento de nocturnidad que les correspondieran por su pertenencia al citado turno de trabajo.

Art. 27. *Gastos de locomoción.*

Los gastos de locomoción para la vigencia del presente convenio y con el fin de compensar los gastos de desplazamiento al trabajo, tanto a la entrada como a la salida del mismo, serán los siguientes:

- A) Para los perceptores del tipo A, el importe será de 3,85 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 1,93 euros si se efectúan dos viajes diarios.
- B) Para los perceptores del tipo B, el importe será de 4,75 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 2,37 euros si se efectúan dos viajes diarios.

Los gastos de locomoción se abonarán por día efectivo de trabajo.

Al objeto de armonizar los gastos de locomoción de ambos tipos, se estableció, en el convenio anterior, el siguiente mecanismo transitorio hasta conseguir la igualación de los importes de ambos:

Los importes del tipo B, de 4,75 euros y 2,37 euros, según se realicen cuatro o dos desplazamientos diarios, quedaron fijos a partir de la aprobación de aquel convenio hasta que los importes del tipo A, se igualasen a los mismos.

El sistema de revalorización de los importes del tipo A será el siguiente: en caso de producirse una subida en el precio del billete del autobús del servicio público municipal, durante la vigencia del presente convenio, el importe en euros que suponga la subida correspondiente a dos billetes será sumado a los 3,85 euros pasando a ser ese el nuevo importe de referencia para el caso de cuatro viajes. El nuevo importe para caso de dos viajes será el resultante de dividir por 2 el precio anterior.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio lleguen a producirse varias subidas del billete del autobús del servicio público municipal y, a los efectos de actualizar los dos importes a abonar, se procederá de la misma forma ya referida, tantas veces como subidas se produzcan y tan pronto como sean conocidas estas subidas.

Tras la reciente integración de la sección de esmaltería y, dado que los importes abonados en la citada sección, por este concepto, son superiores a los referenciados en los párrafos anteriores, se establece una sistemática igual a la aplicada al tipo B en el convenio anterior, es decir, se mantienen fijos los importes que actualmente se perciben por los trabajadores procedentes de la esmaltería hasta que los importes del tipo A se igualen a los mismos.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.
2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

a) Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo equivalente de descanso en los meses posteriores.

b) Si por razones organizativas o productivas la empresa optase por compensar económicamente las horas extraordinarias, estas horas se abonarán a razón de 18 euros/hora, prima de actividad incluida, para las realizadas de lunes a sábado, y a razón de 23 euros/hora, prima de actividad incluida, para las realizadas en domingo o festivo.

c) Se exceptúan del sistema descrito en los dos puntos anteriores las horas realizadas en los mantenimientos de verano e inventarios de diciembre. En estos casos, los trabajadores que las efectúen tendrán la potestad de elegir ellos el abono de las horas realizadas, en las cuantías señaladas en el apartado b), o su compensación por descanso equivalente. En el resto de los casos, es potestad de la empresa el compensarlas por descanso equivalente o proceder a su abono.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los meses siguientes a su realización.

4. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Art. 29. Premios de sugerencias.

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo, productividad o calidad, mediante la modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso, que sea aceptado por la empresa.

• Materias a las que pueden afectar las sugerencias:

1. Relativas a fabricación (métodos, procesos, productividad, logística, almacén...).
2. Relativas a diseño (mejoras, ideas de nuevos productos...).
3. Relativas a ergonomía (salud laboral, orden y limpieza, seguridad...).
4. Relativas a calidad (mejora de la misma, eliminación de defectos, reducción de chatarras, reutilización de materiales sobrantes...).

Para cada una de estas materias se constituirá un equipo de valoración de las sugerencias recibidas. La dirección de la empresa determinará qué personas formarán parte de cada uno de estos equipos de valoración.

Las distintas ideas que se reciban se clasificarán, en función de la contribución que supongan, dentro de una de estas tres categorías: A, B o C.

— Se entenderán dentro del grupo A aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico de entidad para la empresa. Se entenderá como beneficio de entidad aquel que pueda cuantificarse en más de 10.000 euros anuales.

— Se entenderán dentro del grupo B aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico significativo para la empresa. Se entenderá como beneficio significativo aquel que pueda cuantificarse entre 1.000 y 10.000 euros anuales.

— Se entenderán dentro del grupo C aquellas propuestas cuya puesta en práctica se valore que pueden reportar un beneficio económico simbólico para la empresa. Se entenderá como beneficio simbólico aquel que pueda cuantificarse en un valor económico inferior a los 1.000 euros anuales, o incluso aquellas que no reporten ningún tipo de beneficio económico directo pero que se considere que su puesta en práctica reporta algún otro tipo de beneficio para la empresa.

ÁMBITO: Están excluidas de aplicación de este artículo aquellas personas cuyo trabajo esté directamente orientado, precisamente, a la mejora del aspecto propuesto.

Forma de efectuar las propuestas: Deben ser presentadas por escrito, en un modelo estandarizado, y en él deberá constar:

- Autor o autores.
- Fecha de la propuesta.
- Materia a la que afecta la sugerencia.
- Descripción del problema o mejora detectada.
- Solución propuesta.
- Croquis de la solución propuesta (si fuera necesario).

Entendiendo que este tipo de propuestas implican un cambio cultural, que fomenta una visión global de la empresa y ayuda a aunar esfuerzos para la consecución de un mismo objetivo, mediante el trabajo en equipo, se premiará de forma especial a las propuestas presentadas con carácter colectivo.

Tras la publicación de este convenio se constituirá una comisión que determinará los premios que se otorgarán a los proponentes de cada sugerencia.

CAPÍTULO QUINTO

INCAPACIDAD TEMPORAL. PRESTACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE. JUBILACIÓN

Art. 30. Prestaciones complementarias por IT en el trabajo.

1. La empresa complementará, durante el período máximo de incapacidad temporal legalmente previsto, las diferencias hasta el 100% de

las percepciones no cubiertas por la mutua de accidentes correspondiente, durante el período de vigencia de este convenio.

En este artículo se incluyen los accidentes que se produzcan durante el tiempo de permanencia en el centro de trabajo, recogidos aquellos que pudieran existir bajo el concepto de "in itinere", así como la enfermedades profesionales.

2. Si un trabajador de la plantilla y como consecuencia de su actividad laboral fuera intervenido quirúrgicamente o fuera hospitalizado, la empresa complementará hasta el 100% de su salario en jornada ordinaria, por el tiempo que dure la situación desde el alta hospitalaria hasta la baja hospitalaria. Este mismo criterio será de aplicación para las intervenciones quirúrgicas que no deriven de la actividad laboral y que estén derivadas de enfermedad común, excluyendo aquellas intervenciones que deriven de la práctica de deporte.

La empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social, posteriores a la baja hospitalaria, por un período máximo de treinta días, hasta alcanzar el 100% del importe de su salario en jornada ordinaria.

La intervención quirúrgica y/u hospitalización deberá ser acreditada mediante el documento justificativo procedente.

3. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de la base reguladora, hasta el vigésimo día de baja, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral.

Para los tres primeros días de baja se utilizará el criterio de abonar el 75% de la base reguladora para la primera baja del año y sin abono alguno, esos tres días, en las bajas sucesivas.

Art. 31. Prestaciones por invalidez o muerte. Póliza de seguro.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 33.500 euros, a tanto alzado, y por una sola vez. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

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

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

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

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

Para cubrir estas prestaciones la empresa concertará una póliza de seguro.

Art. 32. Jubilación.

La edad de jubilación ordinaria quedará establecida en los términos que disponga la normativa vigente en cada momento. A tales efectos, se tendrá en cuenta que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación normal.

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa por jubilación anticipada, en la modalidad de jubilación total, y que cuenten con una antigüedad mínima de diez años en la empresa, disfrutará de un período de vacaciones previas a la fecha de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años o cinco de anticipación: Nueve meses.
- A los 61 años o cuatro de anticipación: Siete meses.
- A los 62 años o tres de anticipación: Seis meses.
- A los 63 años o dos de anticipación: Cinco meses.
- A los 64 años o uno de anticipación: Tres meses.

Condiciones:

A) Los trabajadores deberán comunicar a la empresa, con la antelación suficiente, su intención de jubilarse, al objeto de que se puedan adoptar las medidas necesarias para que el trabajador afectado pueda disfrutar de los meses de vacaciones que les correspondan de forma previa a cumplir los años, además de sustituirle por otro trabajador durante el disfrute de ese período vacacional.

B) En el caso de que las edades de jubilación fuesen modificadas, lo será en la misma proporción y correlativamente la escala anterior.

C) Para sucesivos convenios, el presente artículo no podrá ser invocado ni como referencia ni como expectativa de derecho. Si la situación sociolaboral y la legislación fuera modificada durante la vigencia del presente convenio, el total contenido de este artículo podrá ser cancelado, acondicionado y/o revisado total o parcialmente.

Además de lo dicho en los párrafos anteriores, quedan a salvo el resto de modalidades de jubilación, como la jubilación flexible y la jubilación parcial. En este último caso, de la jubilación parcial, el período vacacional contemplado en este punto se disfrutará dentro del porcentaje de jornada de trabajo a realizar por los trabajadores.

CAPÍTULO SEXTO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ROPA DE TRABAJO

Art. 33. *Seguridad y salud laboral.*

En todo lo referente a salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Art. 34. *Ropa de trabajo.*

En aquellas secciones en la que se exige uniformidad para el desempeño de trabajo y dentro del primer trimestre de cada año, se dotará a los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a quienes desempeñen trabajos expuestos a condiciones climatológicas adversas como frío, viento, lluvia, etc.

Con carácter general, para todo el personal obrero, el equipamiento consistirá en dos pantalones, cuatro camisetas, una sudadera y una toalla. En las secciones de mecánica y mantenimiento las cuatro camisetas pueden sustituirse por dos camisas, o bien consistir el equipamiento en dos camisetas y una camisa. El personal de almacén o quienes deban realizar parte de su trabajo en el exterior de las instalaciones, además del equipamiento general, disponen de parka de triple uso, chaqueta soft-shell, pantalón de protección contra el frío, guantes, gorro y braga de cuello.

Toda la ropa de trabajo está identificada como servida por la empresa.

De forma excepcional, previa entrega de las prendas deterioradas y con la justificación conveniente, estas prendas serán repuestas sin la periodicidad establecida de un año.

La utilización de la ropa de trabajo es obligatoria y exigible en todas aquellas secciones en las que así está establecido, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Igualmente, a todos los trabajadores cuya actividad requiera la utilización de equipos de protección individual se les dotará de forma inmediata de cuantos equipos sean requeridos en cada puesto de trabajo.

Todos los puestos que así lo requieren cuentan con pictogramas que identifican los equipos de uso obligatorio o recomendable, según queda establecido por el departamento de prevención de riesgos laborales en función de los estudios y análisis preceptivos por normativa legal. Asimismo, tales equipos vienen definidos en las hojas de seguridad de cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. ASAMBLEAS

Art. 35. *Derechos y garantías sindicales.*

En materia de derechos y garantías sindicales se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

El tiempo que los miembros del comité de empresa dediquen a sus funciones de representación será a cargo del crédito horario previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes excepciones:

1. Las que impone el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las reuniones necesarias de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.

Art. 36. *Asambleas.*

La celebración de asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37. *Régimen disciplinario. Principios de ordenación.*

Con arreglo a la legislación vigente, la facultad disciplinaria es competencia de la dirección que, no obstante, informará al comité de empresa de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la tipificación de las faltas y las sanciones a imponer a las mismas estará a lo siguiente:

Definición: Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el convenio colectivo.

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 impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Art. 38. *Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.*

El régimen de faltas y sanciones, así como la graduación de las faltas, se regulará por lo dispuesto en los artículos 13 a 18 bis del Acuerdo Estatal del Sector del Metal publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 10 de mayo de 2013.

• 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.

Art. 39. *Prescripción de las faltas.*

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 NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 40. *Comisión paritaria.*

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores se creará una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores.

Las funciones principales de esta comisión paritaria serán:

A) La interpretación auténtica del convenio.

B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar cuantas dudas o discrepancias puedan producirse por la aplicación del convenio.

C) Entender de cuantas otras cuestiones puedan contribuir a una mayor efectividad del convenio.

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

La comisión paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión dispondrá, con carácter general, de un plazo de veinte días para emitir su resolución. Este plazo se reducirá a siete días para pronunciarse si la materia sobre la que surge la controversia es alguna de las señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase 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.

Art. 41. *Conciliación de vida laboral y familiar.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan que, respetando las condiciones organizativas de la empresa, se establecen condiciones de trabajo que permiten a los trabajadores conciliar de la mejor manera sus obligaciones laborales y familiares. Para ello la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten el ejercicio de todos sus derechos en esta materia, en los términos establecidos en la legislación vigente.

En este sentido se recoge la regulación introducida en los artículos 9 (flexibilidad horaria) y 12 (acumulación de lactancia).

Art. 42. *Política de igualdad.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una comisión para la igualdad de oportunidades, de carácter paritario, para el impulso y desarrollo de actuaciones que, en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, oriente y asesore a empresa y trabajadores que lo soliciten, sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Todo ello con la finalidad de impulsar y desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, al objeto de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A estos efectos y durante la vigencia del presente convenio colectivo se negociará un plan de igualdad. Para ello y en el transcurso de 2017 se efectuará por parte de la empresa un diagnóstico de situación con la finalidad de obtener datos desagregados por sexos, en relación a las condiciones de trabajo, especialmente en materias como acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y ordenación de la jornada, de conciliación de vida laboral, familiar y personal. Todo ello con la finalidad de constatar, si la hubiera, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres o situaciones de discriminación por razones de sexo.

Del resultado de este diagnóstico se dará cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadores, quien podrá emitir el correspondiente informe, garantizando con ello lo regulado en el artículo 47 de la

Ley Orgánica 3/2007, es decir, el acceso de tal representación a la información sobre su elaboración y contenido.

Tras el informe de diagnóstico y, en su caso, el informe de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, la empresa negociará con dicha representación el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación, ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En caso de que se produjeran discrepancias que revistieran la naturaleza de conflicto, será la comisión para la igualdad de oportunidades, creada al efecto, la que estará facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará anualmente a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras sobre su evolución, pudiendo esta emitir informe si así lo estimara oportuno.

La comisión para la igualdad de oportunidades estará formada por tres representantes de la empresa y por tres miembros de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Esta comisión se reunirá al menos dos veces al año, así como las que por propuesta motivada de cualquiera de las partes, se acuerde. El preaviso para la celebración de estas reuniones será de al menos cinco días laborables. Las reuniones se celebrarán en la sede de la empresa, salvo que se acuerde otra cosa. De las reuniones que se celebre se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y expresando de forma específica los acuerdos que se alcancen.

Art. 43. *Violencia y acoso.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo desarrollarán iniciativas generales de actuación y emitirán recomendaciones, todo ello con la finalidad de evitar cualquier clase de práctica que pueda generar situaciones de violencia o acoso, de cualquier naturaleza, en el trabajo, dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Art. 44. *Trabajadora víctima de violencia de género.*

Si una trabajadora, víctima de violencia de género, se viera obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste a su perfil profesional requerido, que la empresa pueda tener vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Disposición adicional primera

Solución extrajudicial de conflictos. — Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a la empresa y trabajadores afectados por este convenio, sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Disposición adicional segunda

Normativa supletoria. — En todo lo no dispuesto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria única

La nueva clasificación profesional por grupos profesionales y, en consecuencia, la nueva estructura salarial, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2017. De forma transitoria se mantendrá la estructura salarial y clasificación existente a 31 de diciembre de 2014 para los ejercicios 2015 y 2016.

En cuanto a las revisiones salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes:

- Incremento salarial para 2015: Se materializa en un lineal a percibir por cada trabajador de 266,65 euros.

- Incremento salarial para 2016: Se materializa en un lineal a percibir por cada trabajador de 323,18 euros.

- La suma de los dos importes anteriores, correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016, que asciende a 589,83 euros, se abonará en una sola paga, en concepto de atrasos, dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio. De dicho importe 383,39 euros se consolidarán en el complemento histórico de cada trabajador a 1 de enero de 2017. Asimismo, otros 51,62 euros se trasladarán al año 2019 al objeto de consolidar, en la totalidad de la vigencia del convenio, un importe de 1.975 euros.

- Incremento salarial para 2017: Se materializa en un lineal a percibir por cada trabajador de 463,34 euros. Este incremento de 2017 se percibirá fraccionado en doce mensualidades, entre enero y diciembre de 2017, de 38,61 euros cada una de ellas. El importe total de 463,34 euros quedará consolidado en el salario base de cada grupo profesional a 1 de enero de 2018.

- Incremento salarial para 2018: Se materializa en un lineal a percibir por cada trabajador de 526,65 euros. Este incremento de 2018 se percibirá fraccionado en doce mensualidades, entre enero y diciembre de 2018, de 43,89 euros cada una de ellas. El importe total de 526,65 euros quedará consolidado en el salario base de cada grupo profesional a 1 de enero de 2019.

- Incremento salarial para 2019. Se materializa en un lineal a percibir por cada trabajador de 550 euros a los que se añadirán los 51,62 euros citados en el punto tres de esta disposición transitoria. Por tanto el lineal total correspondiente a 2019 asciende a 601,62 euros. Este incremento se percibirá fraccionado en doce mensualidades, entre enero y diciembre de 2019,

de 50,14 euros cada una de ellas. El importe total de 601,62 euros quedará consolidado en el salario base de cada grupo profesional con efectos de 1 de enero de 2020.

Disposición derogatoria única

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este convenio.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 849

Esta Alcaldía-Presidencia, en virtud de resolución núm. 97/2017, dictada en fecha 30 de enero, ha resuelto aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que han de regir la licitación del contrato de servicios denominado "Redacción del proyecto de ejecución, del estudio de seguridad y salud, del estudio de gestión de residuos, así como la dirección de la obra y la coordinación de seguridad y salud, en relación a las obras de construcción del nuevo pabellón polideportivo de Alagón (2.ª fase)". (Exped. SER. 33/2016), mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria, así como efectuar convocatoria de licitación con arreglo a las siguientes prescripciones:

1. *Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Alagón.

a) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría municipal.

b) Obtención de documentación e información:

— Dependencia: Secretaría municipal.

— Domicilio: Plaza de España, 1, 50630 Alagón (Zaragoza).

— Teléfono: 976 610 300; fax: 976 610 565; e-mail: tecnicoalagon@gmail.com, ayuntamiento@alagon.net.

— Dirección de internet del perfil del contratante: <http://perfilcontratante.dpz.es>.

— Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el mismo día de finalización de presentación de ofertas.

2. *Objeto del contrato:*

a) Descripción: Redacción del proyecto de ejecución, del estudio de seguridad y salud, del estudio de gestión de residuos, así como la dirección de la obra y la coordinación de seguridad y salud, en relación a las obras de construcción del nuevo pabellón polideportivo de Alagón (2.ª fase).

b) Plazo de ejecución: Ver pliego.

c) CPV: 71240000- 2

3. *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación (Ver pliegos):

— Proposición económica: Hasta 50 puntos.

— Reducción plazo máximo de redacción de redacción proyectos y demás documentación constitutiva del objeto de contrato: Hasta 30 puntos.

— Periodicidad de visitas a las obras durante su ejecución: Hasta 20 puntos.

4. *Presupuesto base de licitación:* 60.657,22 euros, más otros 12.738,02 euros en concepto de IVA.

5. *Valor estimado del contrato:* 60.657,22 euros.

6. *Garantías:*

— Provisional, 3% del presupuesto base (1.819,71 euros).

— Definitiva, 5% del precio de adjudicación.

7. *Requisitos específicos del contratista:* Ver anexo II PCAP.

8. *Presentación de ofertas:*

a) Plazo: Quince días naturales contados desde el siguiente al de la inserción del anuncio de convocatoria de la licitación en el BOPZ. Si el plazo concluyese en festivo, se prorrogará hasta el siguiente día hábil.

b) Lugar de presentación: Registro General del Ayuntamiento de Alagón (de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, sito en plaza de España, 1, de Alagón (CP 50630), en la forma y medios descritos en el pliego de cláusulas administrativas.

9. *Lugar y hora de apertura de ofertas:* El acto público de apertura del sobre B de las ofertas admitidas se realizará el día y hora que señale el presidente de la Mesa de contratación, en la Casa Consistorial. La celebración del acto se comunicará a los licitadores a través del medio que se considere oportuno de entre los indicados por los licitadores en la hoja resumen de sus datos incluida en el sobre A, y se publicará en el perfil. Concluido el acto público, se valorarán las ofertas admitidas conforme a los criterios establecidos en la cláusula 7.ª del PCAP.

10. *Gastos de publicidad:* De cuenta del adjudicatario, con el límite de 1.000 euros.

Alagón, a 31 de enero de 2017. — El alcalde-presidente, José María Becerril Gutiérrez.