

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.237

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A.

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A., para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50001822011989), suscrito el día 5 de mayo de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 1 de septiembre de 2017, 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, 27 de septiembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de trabajo se establece para todos los trabajadores de la empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A. (Galvasa), como resultado de los acuerdos suscritos entre los delegados de personal, don Juan Carlos Santiago, don Daniel Patrut y don Dumitru G. Babaiona, y el representante de la empresa, en su calidad de consejero gerente, don Gerardo Mené Marcén, que mutuamente se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio colectivo de empresa.

CAPÍTULO PRIMERO

ARTICULADO GENERAL

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo de trabajo, afectará a todos los trabajadores de la empresa, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten servicios en la misma, quedando excluido el personal establecido en el artículo 2.º, apartado a), del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio afectarán a la empresa Galvanizaciones Aragonesas, S.A., con centro de trabajo en esta capital (CP 50016), polígono industrial de Malpica, calle E, número 40-A.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

a) El presente convenio surtirá sus efectos legales una vez registrado por la autoridad laboral y publicado en el BOPZ, si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

b) El período de duración de este convenio será de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2020, a excepción

del artículo 20, relativo a la prestación por invalidez o muerte, que iniciará sus efectos el 1 de mayo de 2017 y finalizará el 30 de abril de 2021.

Art. 4.º Denuncia.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, o a cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito, expresando detalladamente la representación que se ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación, dando traslado del escrito a la otra parte y a la Dirección Provincial de Trabajo u organismo competente.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá aplicándose de manera provisional, en tanto no se logre acuerdo expreso.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el presente artículo, se entenderá prorrogado de año en año y en sus propios términos.

Art. 5.º Unidad del convenio.

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

El presente convenio se aprueba y firma en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones del mismo, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Art. 6.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En lo económico, y para su aplicación en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Art. 7.º Garantías personales.

Serán respetadas las condiciones personales que con carácter concreto e individual puedan exceder de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 8.º Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el ámbito del convenio colectivo aprobado, con el objetivo de conocer, entender y pronunciarse sobre cuantas cuestiones estén establecidas en la Ley.

En todo caso tendrá competencia sobre la interpretación del contenido del convenio colectivo, por lo que deberá intervenir en los supuestos de conflicto colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

La comisión paritaria estará compuesta por tres miembros designados por la empresa y tres por los trabajadores, debiendo figurar en todo caso los delegados de personal que han firmado el presente convenio, autorizándose la presencia de los asesores que las partes estimen conveniente.

La comisión se reunirá cuantas veces sea solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, en cuyo caso, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad. Los dictámenes, acuerdos o falta de acuerdos, quedarán reflejados en un acta sucinta que deberán suscribir todos los asistentes a la reunión.

Ante las discrepancias surgidas, la comisión paritaria podrá recurrir a los métodos de arbitraje y mediación previstos en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón, a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

El domicilio de la comisión paritaria será el mismo que el de las instalaciones de la empresa, sitas en el polígono industrial de Malpica, calle E, número 40-A.

Art. 9.º Movilidad funcional.

Si por necesidades de la actividad productiva se precisa destinar trabajadores a desempeñar funciones de un grupo profesional inferior al suyo, se hará por el tiempo imprescindible, manteniendo su retribución y grupo profesional. En el caso de que el cambio se produjera a petición del trabajador en forma documentada, su salario sería el correspondiente a su nuevo grupo profesional.

CAPÍTULO SEGUNDO

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Art. 10.º Jornada laboral.

La jornada laboral consistirá en 1.744 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años comprendidos en el período 2017 a 2020, en cómputo anual, que se realizarán en actividad continuada, de lunes a viernes, de acuerdo con los siguientes turnos de trabajo de carácter rotativo.

a) Mañana: De 6:00 (mañana) a 14:00 horas (tarde).

b) Tarde: De 14:00 (tarde) a 22:00 horas (noche).

c) Noche: De 22:00 (noche) a 6:00 horas (mañana).

Cuando las condiciones de trabajo lo permitan, y de mutuo acuerdo entre las partes, el turno de noche se podrá reducir a un mero turno de mantenimiento.

El personal administrativo, técnicos, encargados, maestros de taller y jefes de taller mantendrán la jornada partida que actualmente realizan. Estas categorías, dadas sus especiales características de dedicación, jornada y desplazamientos por sus propios medios, continuarán percibiendo "ad personam" el plus de dedicación que puedan tener.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, justificándolo debidamente y con acuerdo previo con la dirección de la empresa.

Art. 11.º Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan, a causa del carácter excepcional de ciertos servicios que deben efectuarse por las especiales características de la empresa sin interferir en el proceso productivo, como la extracción de "matas" del crisol, la limpieza de filtros y guardias en festivos, la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, sin superar en ningún caso las ochenta horas anuales, según la legislación vigente.

Con la finalidad de reducir la dependencia de la realización de horas extras, durante la vigencia de este convenio, la empresa podrá compensar cualquier hora que tenga que realizarse por circunstancias de trabajo, por un tiempo equivalente de descanso durante la jornada semanal, acordando su período de disfrute en lugar de su retribución monetaria.

Anexo al presente convenio se establece el precio unitario por hora extraordinaria, haciendo constar que para los años 2018, 2019 y 2020 el precio de las horas será el que resulte de aplicar el incremento fijado en el artículo 13.º sobre retribuciones. En el caso de que la variación del IPC fijado por el INE entre el 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 y entre el 31 de diciembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 fuese superior al 4,80% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto como se constaten los datos.

Art. 12.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias se establecen en treinta días naturales para los trabajadores que ostenten un año de antigüedad en la empresa, y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda.

Para el presente año 2017, ambas partes acuerdan la realización de dos turnos vacacionales consecutivos, el primero entre el 17 de julio y el 13 de agosto, y para el segundo entre el 14 de agosto y el 10 de septiembre, ambos inclusive. El ajuste del calendario a la jornada anual pactada se efectuará en el año 2017 con días festivos acordados en Navidad, puentes y días flotantes según calendario adjunto.

Para los años 2018, 2019 y 2020, las vacaciones se determinarán en su momento, manteniendo dos turnos de cuatro semanas entre el 16 de julio y el 15 de septiembre, comenzando en el primer lunes de la segunda quincena de julio.

Por mutuo acuerdo y siempre que las necesidades productivas lo permitan, podrán fraccionarse las vacaciones. La empresa, por circunstancias de trabajo, podrá anticipar el disfrute de una semana de vacaciones, que salvo acuerdo en contra, será la primera de las cuatro fijadas para el período de verano para el primer turno y la última del mismo período de vacaciones para el segundo turno, siempre que las fechas lo permitan.

Los días de vacaciones que se hayan anticipado por circunstancias de trabajo se podrán recuperar con jornadas de trabajo en sábados y días festivos, si es que fuese necesario realizar algún turno de trabajo para atender urgencias de clientes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 13.º *Retribuciones.*

Para el personal afectado por el presente convenio, el incremento que se pacta para 2017 consiste en un incremento del 1,50% sobre las masas salariales individuales existentes en 2016, del 1,70% para 2018, del 2% para 2019, y del 2,30% para 2020, que se aplicarán sobre las retribuciones salariales vigentes de los años 2017, 2018 y 2019 homogenizadas y revisadas. Por tanto, todos los complementos salariales "ad personam" que tenga consolidados cada trabajador o puedan consolidar en este convenio se incrementarán en los mismos porcentajes, excepto las horas extras, que tendrán el mismo incremento en los cuatro años de convenio.

Se adjuntan como anexo I las tablas y categorías profesionales vigentes en 2017. Cualquier diferencia que pudiera existir entre el salario anual de las tablas de 2016 revisadas y actualizadas con el incremento pactado para este año, y las del anexo I para cualquier categoría profesional pasará a ser un complemento salarial "ad personam" de los trabajadores que ostenten esa categoría.

La dirección de la empresa se compromete a que durante la vigencia de este convenio todo aquel trabajador que realice un curso dentro del Plan anual de formación de al menos cuatro horas cobrará un plus de formación equivalente a un 0,50% de su salario. Esta prima se consolidará a nivel personal y pasará a formar parte de su masa salarial, de forma acumulativa y exclusiva durante los cuatro años de este convenio, por lo que dicho plus podría llegar al 2% en caso de realizar un curso en cada año del mismo.

Complementariamente se establece una prima de productividad que se cobrará en función del incremento de productividad en cada uno de los cuatro trimestres sobre el valor de referencia que se establezca cada año. La prima obtenida en cada trimestre se abonará en tres partes iguales en cada uno de los meses del trimestre siguiente.

La empresa garantiza que la prima anual equivaldrá al menos a un 0,50% de la masa salarial de cada trabajador, y que este 0,50% se consolidará y servirá como base de cálculo para los incrementos del año siguiente. En caso de que la prima obtenida no alcanzara este porcentaje, la empresa la complementaría en la parte necesaria hasta alcanzarlo.

Se abonará un plus de distancia, consistente en 14 euros al mes, para los trabajadores de la empresa que a la firma de este convenio, vivan fuera del casco urbano de Zaragoza. Este plus de distancia se abonará también a cualquier trabajador que en el momento de ser contratado por la empresa tenga su residencia fuera del casco urbano de Zaragoza. No se abonará en el caso de posteriores cambios de domicilio.

Art. 14.º *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que la variación del IPC fijado por el INE entre el 31 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 fuese superior al 3,20%, tan pronto se constaten los datos, se efectuará una revisión salarial, en el exceso entre dicho IPC y el 3,20%. Tal incremento, en caso de producirse, se abonará con efectos de 1 de enero de 2017 o de 1 de enero de 2018, en la parte de exceso que se haya producido en cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial que pueda producirse en 2019, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 2018.

De igual forma en el caso de que la variación del IPC fijado por el INE entre el 31 de diciembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 fuese superior al 4,30%, tan pronto se constaten los datos, se efectuará una revisión salarial, en el exceso entre dicho IPC y el 4,30%. Tal incremento, en caso de producirse, se abonará con efectos de 1 de enero de 2019 o 1 de enero de 2020 en la parte de exceso que se haya producido en cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial que pueda producirse en 2021, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 2020.

Art. 15.º *Complemento salarial personal de antigüedad.*

Por acuerdo entre las partes este concepto quedó congelado en el convenio del año 2002 y consolidado para cada trabajador como un complemento sustitutorio del de antigüedad "ad personam", que se revisará anualmente con el incremento salarial pactado en el convenio. Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles.

Art. 16.º *Complemento salarial de nocturnidad.*

El citado complemento se fija para el año 2017 en 245 euros al mes para aquellos trabajadores que realicen su jornada en turno de noche durante todo el mes. Esta cantidad será constante a lo largo de los cuatro años de vigencia del convenio de empresa.

Para aquellos trabajadores que realicen jornada de noche en forma discontinua, se abonará la cantidad de 12,50 euros por cada día en que hayan realizado esta jornada. De igual forma esta cantidad será la misma durante los cuatro años de vigencia del convenio.

Art. 17.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, según tablas del anexo I, en las que se incluirá el complemento personal sustitutivo del de antigüedad.

Art. 18.º *Retribución de vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán de acuerdo al salario mensual del anexo I, incluido el complemento sustitutivo de antigüedad, y no se verán afectadas, en su retribución, por posibles bajas en los meses anteriores a las mismas.

Art. 19.º *Complementos salariales de toxicidad penosidad y peligrosidad.*

Teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo que concurren en esta actividad, el salario establecido en las retribuciones que figuran en el anexo I lleva incorporada la compensación adecuada a tales complementos.

Art. 20.º *Actividad.*

En el "salario mes" del anexo I de este convenio, se han incluido las cantidades correspondientes a lo que podría denominarse "Carencia de incentivo" o "Incentivos a la producción".

Art. 21.º *Absentismo, productividad, salud laboral y formación.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el grave problema que para las empresas supone el absentismo, y coinciden en la necesidad de tomar medidas para su reducción, que permitan aumentar los tiempos de presencia del trabajador en su puesto de trabajo y evitar las graves consecuencias que generan determinados niveles de absentismo sobre la productividad.

A tales efectos, se considera necesario potenciar las acciones preventivas orientadas a la mejora continua en la disminución de los riesgos laborales, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, objetivos de interés compartido para cuya consecución es necesaria la participación e implicación de todos los trabajadores. Por todo ello, se acuerda tomar las siguientes medidas.

Mantener la certificación del sistema integrado de gestión para la prevención de riesgos laborales integrado con los también certificados de gestión medioambiental y de la calidad, según los requisitos exigidos en las normas en vigor.

Fomentar e impulsar la formación continua específica e integral a partir del Plan de formación general de la empresa y de los Planes anuales, formación que tenga valor profesional para el trabajador y que se realice tanto dentro como fuera de la empresa y de la jornada laboral. De forma específica se impartirá formación sobre seguridad y prevención de riesgos laborales mediante cursos y acciones de sensibilización, con el compromiso de participación de todo el personal de la empresa.

Sensibilizar a los trabajadores sobre la prevención de los accidentes mediante acciones concretas, como el establecimiento de premios a la seguridad, que se concretarán en el programa de gestión para cada uno de los cuatro años de duración del convenio.

Mantener en este convenio un plus de presencia colectivo, consistente en una prima equivalente a un 0,20% del salario bruto anual, según tablas salariales de cada año, en caso de reducir el índice de horas improductivas, debidas a cualquier tipo de absentismo, tanto justificado como injustificado, por debajo del 5% del total de las horas productivas anuales, cantidad que se incrementará en igual cantidad, un 0,20% del salario anual, por cada punto que se reduzca dicho índice por debajo del referido 5%, pudiendo llegar hasta un máximo del 1%, en el caso de que el índice de horas improductivas fuese inferior al 1%.

Establecer de forma exclusiva para este convenio, un plus de presencia individual consistente en una prima equivalente a un 0,25% del salario bruto anual según tablas salariales de cada año, para aquellos trabajadores cuyo índice de absentismo individual sea inferior al 2%, que se incrementará al 0,50% si el índice es inferior al 1%, al 0,75% si es inferior al 0,50% y al 1% si realizan la totalidad de la jornada anual. Todo ello siempre y cuando el absentismo total de la empresa sea inferior al 6%. En el caso de que se supere este porcentaje pero sin llegar a alcanzar el 7% estas cantidades se reducirán a la mitad.

A este fin se entiende como absentismo, las horas de permisos y licencias, asistencia a consultas de médico, IT por enfermedad o accidente, y cualquier otra causa de ausencia, salvo las horas justificadas para el desempeño de las funciones sindicales, que se consideran como de trabajo a todos los efectos.

La prima que pueda conseguirse se devengará dentro de los dos primeros meses del año siguiente, una vez constatado el porcentaje de absentismo correspondiente a cada año, y en ningún caso tendrá el concepto de masa salarial, y por tanto no servirá de base para el cálculo de las sucesivas tablas salariales de este o de próximos convenios.

CAPÍTULO CUARTO

MEJORAS SOCIALES

Art. 22.º *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si durante la vigencia de este convenio, en cualquier momento se produjese el fallecimiento de un trabajador o una situación que derivase en una incapacidad laboral permanente total o permanente absoluta por cualquier contingencia, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 42.000 euros, cantidad que duplicaría su importe pasando a ser 84.000 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente por cualquier tipo de accidente, y que la triplicaría hasta las 126.000 euros si el accidente fuese de circulación.

El derecho al devengo de la prestación pactada se generará en el momento en que exista resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento del trabajador, correspondiendo el derecho a su percepción a los beneficiarios del mismo, o, en su defecto a la viuda, hijos o derechohabientes.

La empresa, para cubrir este riesgo, concertará una póliza de seguros que garantice el importe de estas contingencias, de la que se entregará copia a los representantes de los trabajadores. Se perderá el derecho a este devengo si el trabajador no se somete a los reconocimientos necesarios, o no aporta los informes que solicite la aseguradora, o se da cualquiera de las circunstancias indicadas en la póliza como causas excluyentes.

Art. 23.º Incapacidad temporal derivada de accidente laboral.

Si como consecuencia de accidente laboral que tenga lugar dentro del centro de trabajo de la empresa se produjese una situación de incapacidad temporal, la empresa garantizará al trabajador la diferencia de salario mes del anexo I, incluido el concepto de horas extras que pudiera haber del mes anterior, el complemento sustitutivo de antigüedad y el personal que haya podido generar en este convenio, hasta un máximo de doce mensualidades.

En el caso de ciáticas, lumbalgias o depresiones, el complemento al que se refiere el punto anterior se garantizará a partir de los treinta días de incapacidad temporal, o de hospitalización superior a una semana.

Art. 24.º Incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

En caso de enfermedad común que conlleve incapacidad transitoria por plazo superior a un mes o requiera hospitalización superior a cuarenta y ocho horas, la empresa garantizará la cantidad a percibir en concepto de IT hasta el 100% del salario mes, el complemento sustitutivo de antigüedad y el personal que haya podido generar en este convenio, a partir de los treinta días en el primer caso, y del primer día de hospitalización en el segundo.

Cuando el trabajador sufra una operación quirúrgica en centro hospitalario, que conlleve su ingreso o que por prescripción facultativa requiera reposo domiciliario, la empresa garantizará las percepciones del trabajador que correspondan por IT en las mismas cantidades del párrafo anterior, a partir del primer día de la operación.

Quedan excluidas de lo señalado en los puntos anteriores las bajas médicas que puedan producirse por lumbalgias, ciáticas y depresiones o las de aquellos trabajadores de más de 63 años, que tengan la posibilidad de acceder a una jubilación anticipada y lleven más de seis meses en situación de IT.

Art. 25.º Asambleas de empresa.

En las condiciones establecidas en el derecho de reunión, en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá hasta un máximo de cuatro horas anuales a su personal para realizar asambleas dentro del centro de trabajo sin descuento salarial, siempre que se justifique ante la dirección la necesidad de su realización.

Art. 26.º Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

- Fallecimiento del cónyuge e hijos, cinco días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo será de una semana. Justificantes: Esquela y documento en que se acredite el parentesco.
- Fallecimiento de hermanos, padres, abuelos o nietos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de tres días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro días laborables en el resto. Justificantes: Esquela y documento en que se acredite el parentesco.
- Enfermedad grave, hospitalización por tiempo superior a cuarenta y ocho horas, o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro naturales en el resto. Justificantes: Certificado médico que acredite de forma específica la gravedad de la enfermedad, de la hospitalización superior a cuarenta y ocho horas o de la intervención quirúrgica con el requerimiento de reposo.

En los supuestos de hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días laborables podrá aplazarse o fraccionarse a opción del trabajador, previa comunicación a la empresa, en cuatro medios días laborales consecutivos, siempre que en esas fechas se mantengan las circunstancias que motivaron la licencia o permiso.

- Hospitalización por tiempo inferior a veinticuatro horas de cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo indispensable, presentándole correspondiente justificante médico.
 - Alumbramiento de la esposa-nacimiento de un hijo, por el tiempo de dos días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro en el resto. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado. Además de estos dos días, el trabajador, de forma voluntaria, podrá acogerse hasta el resto de días que permita la legislación en el momento del hecho causante, mediante solicitud en la correspondiente oficina del INSS.
 - Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.
 - Matrimonio de padres, hijos o hermanos por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del Juzgado siempre que se acredite el parentesco.
 - Asistencia a consulta médica por el tiempo de hasta dieciséis horas al año, incluyendo el acompañamiento de hijos menores o con discapacidad. Justificante: Certificado del médico o de la institución sanitaria.
 - Asistencia a especialista por el tiempo necesario. Justificante: Certificado del Especialista, institución sanitaria o volante.
 - Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia de Zaragoza y dos en el resto. Justificante: Certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.
 - Exámenes para la obtención de un título académico y profesional por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado de asistencia a examen del centro docente.
 - Por el tiempo indispensable para cursos de técnicas de preparación al parto, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral.
 - Lactancia de hijo hasta los nueve meses con los siguientes derechos: Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada en media hora al principio o final de la jornada. Justificantes: Libro de familia al comienzo del período de disfrute de permiso.
- Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de diez días laborables, que se disfrutarán inmediatamente del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad.
- Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado, pudiendo acumular durante todo el año las horas en uno o más delegados.
 - Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para su cumplimiento. Observaciones: La asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificante: Citación judicial.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

FOMENTO DE EMPLEO

Al objeto de facilitar y promover el empleo, los contratos eventuales de Galvasa tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, plazo máximo actualmente autorizado, de conformidad con el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica, y que se reducirá en caso de que se pacten plazos menores en futuros convenios provinciales.

La posibilidad de incorporar trabajadores a la empresa vendrá determinada por la situación de trabajo. La promoción de categoría profesional se realizará según lo establecido en el procedimiento "Selección y evaluación de trabajadores temporales" siendo por antigüedad hasta la categoría de promoción oficial, para el resto vendrán determinados por la disponibilidad de puestos manteniendo el actual equilibrio del 50% entre oficiales y peones o especialistas y por los resultados obtenidos en las evaluaciones efectuadas.

La empresa se compromete a no realizar ningún expediente de regulación de empleo de rescisión de contratos, durante la vigencia de este convenio. Si las circunstancias de trabajo requiriesen solicitar un expediente de regulación de empleo de suspensión temporal de contratos, la empresa complementará las percepciones salariales de los trabajadores afectados hasta el importe del salario mes de las tablas del anexo I, sin que afecte al disfrute del período vacacional.



CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, convenio provincial, jurisprudencia del Tribunal Supremo, o cualquier otra norma laboral de legal aplicación.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que afecten a los trabajadores/as de la plantilla laboral de la empresa, sin necesidad de expresa individualización, incluso en las discrepancias que puedan surgir en el supuesto de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente texto a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES DE GALVASA PARA 2017

AÑO 2017	SALARIO MES	PAGA EXTRA	TOTAL AÑO	H. EXTRA
CATEGORIA PROFESIONAL	X 12	X 2	X 14	X 1
APRENDIZ 1er año	746,72	746,72	10.454,01	7,80
APRENDIZ 2º año	875,17	875,18	12.252,43	9,17
APRENDIZ 3er año	1.007,99	1.007,99	14.111,86	10,57
CONTROLADOR PRODUCTO	1.136,41	1.136,41	15.909,74	11,95
PEON 1año	1.268,88	1.268,88	17.764,32	13,35
PROMOCIÓN ESPECIALISTA	1.303,88	1.303,88	18.254,31	13,76
ESPECIALISTA 1 a 3 años	1.339,31	1.339,31	18.750,34	14,16
PROMOCIÓN OFICIAL	1.369,63	1.369,63	19.174,82	14,50
OFICIAL 3ª	1.400,18	1.400,18	19.602,52	14,86
OFICIAL 2ª	1.452,56	1.452,56	20.335,84	15,44
OFICIAL 1ª	1.507,42	1.507,42	21.103,88	16,05
ENCARGADO	1.556,48	1.556,48	21.790,72	16,58
MAESTRO TALLER	1.657,83	1.658,83	23.209,62	17,66
JEFE DE TALLER	1.835,98	1.835,98	25.703,72	18,80
ASPIRANTE ADMINIST. 1er. Año	875,17	875,18	12.252,38	8,79
ASPIRANTE ADMINIST. 2do año	1.007,99	1.007,99	14.111,81	10,15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.268,88	1.268,88	17.764,32	12,84
OFICIAL 3ª	1.400,18	1.400,18	19.602,52	14,28
OFICIAL 2ª	1.452,56	1.452,56	20.335,84	14,85
OFICIAL 1ª	1.495,07	1.495,07	20.930,05	15,31
VIAJANTE	1.631,49	1.631,49	22.840,86	16,69
JEFE Administrativo 2ª	1.631,49	1.631,49	22.840,86	16,69
JEFE Administrativo 1ª	1.804,58	1.804,58	25.264,12	18,46
PERITOS / APAREJADORES	2.020,98	2.020,98	28.293,67	20,68
INGENIEROS / LICENCIADOS	2.095,66	2.095,66	29.339,24	21,45

Los trabajadores que realicen funciones de Jefe de Equipo cobrarán mensualmente un Plus personal equivalente al 10% del salario mes de su categoría profesional, o bien la parte proporcional que corresponda en función del número de días en los que haya desempeñado estas funciones, todo ello de acuerdo al ART 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las faltas de asistencia no justificadas durante la jornada de trabajo, se compensarán mensualmente con horas trabajadas fuera de jornada, y si no las hubiese realizado, se deducirá del salario mes una cantidad equivalente a multiplicar el número de horas perdidas por el importe de la hora extra de su categoría profesional (columna 4 de las tablas)

ANEXO II: GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS	TÉCNICOS	S.B.A.	EMPLEADOS	S.B.A.	OPERARIOS	S.B.A.
1	TITULADO. SUPERIOR	29.339,24				
2	PERITOS Y APAREJAD.	28.293,67	JEFE 1ª ADMVO	25.264,12		
3			JEFE 2ª ADMVO	22.840,86	JEFE TALLER	25.703,72
4			VIAJANTE OFICAL 1ª ADMVO	22.840,86 20.930,98	MAESTRO TALLER	23.209,62
5			OFICAL 2ª ADMVO	20.335,84	ENCARGADO OFIC. 1ª OFIC. 2ª	21.790,72 21.103,88 20.335,84
6			OFICAL 3ª ADMVO AUXIL. ADMVO	19.602,52 17.764,32	OFIC. 3ª PEÓN ESPEC.	19.602,52 18.750,34
7					PEÓN CONTROLADOR PRODUCTO	17.764,32 15.909,74
8			ASPIRANTE 1º AÑO ASPIRANTE 2º AÑO	12.252,38 14.111,86	APRENDIZ 1 AÑO APRENDIZ 2 AÑO APRENDIZ 3 AÑO	10.454,08 12.252,38 14.111,86

- Los trabajadores que perciban los salarios correspondientes a Promoción Especialista y Promoción Oficial del Anexo I, se equiparan los puestos de trabajo de Peón (Grupo 7) y de Peón Especialista (Grupo 6).