

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA**

2014

FEMZ



OSTA



U.G.T

TEXTO ARTICULADO

CLAUSULAS GENERALES

CAPITULO I

ARTÍCULO 1º.- AMBITO DEL CONVENIO

1.1.- AMBITO FUNCIONAL: El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector del comercio del metal, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, que realicen su actividad dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización derivadas de las actividades propias del sector del metal, determinándose dichas actividades productivas en las recogidas en el ámbito funcional del convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar el procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 52 del presente convenio.

1.2.- AMBITO TERRITORIAL: El presente Convenio afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza, capital o provincia.

1.3.- AMBITO PERSONAL: El presente Convenio afectará a todos/as los/as trabajadores/as, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas en el artículo primero, número tres, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.4.- AMBITO TEMPORAL: La duración de este Convenio será de un año, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2014. Se exceptúa el artículo relativo a prestación por accidente laboral, que iniciará sus efectos 45 días después de la publicación del Convenio.

ARTICULO 2º.- PRORROGA. DENUNCIA

A la finalización de la vigencia del convenio, se entenderá automáticamente denunciado, prorrogándose en todos sus términos, hasta la firma del nuevo Convenio.

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la Comisión Negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de 15 días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

ARTÍCULO 3º.- GARANTIA DE ACUERDOS

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

ARTÍCULO 4º.- UNIDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la Integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad 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 regionales o por cualquier otra causa.

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

Con las excepciones específicas en los artículos 12, 13, 14 y 16 del presente convenio colectivo.

ARTICULO 6º.- PRODUCTIVIDAD

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

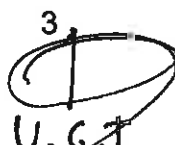
- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e Instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.



- La política salarial y la Incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1.- Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

2.- Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores/as que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3.- Establecimiento, con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4.- Participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5.- Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los/as trabajadores/as.

6.- Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores/as.

7.- Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al/a la trabajador/a.

8.- Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los/as trabajadores/as.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos/as trabajadores/as sobre otros/as.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los/as trabajadores/as que se vean afectados/as por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

ARTÍCULO 7º.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del/de la trabajador/a en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los/as trabajadores/as. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

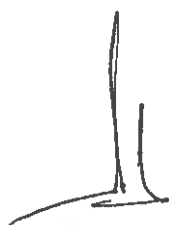
1.- Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2.- Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios de la O. I. T.

3.- Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as deberán ser consultados/as en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del/ de la trabajador/a.

4.- Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del/de la trabajador/a en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.



- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

5.- En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6.- Para reducir el absentismo Injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los/as trabajadores/as.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Transitoria (I. T.) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los/as trabajadores/as enfermos/as y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los/as trabajadores/as.

Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquéllas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7.- Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8.- Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la Comisión Paritaria de este Convenio.

CLAUSULAS ESPECIFICAS

CAPITULO II

ARTÍCULO 8º.- JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL

La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, consistirá para el año 2014 en 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución semanal de la jornada se hará como máximo en 5 jornadas y media dentro de la semana natural.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador en cada centro, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda, preavisando en este caso, al menos con una antelación de 72 horas al momento de su realización.

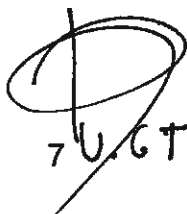
Flexibilización y distribución irregular de la jornada

Las empresas podrán flexibilizar hasta un 10% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; 177,6 horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las 9 horas diarias y 45 horas semanales de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La flexibilización operará sobre la jornada que cada trabajador tenga pactada en el contrato o la jornada habitual que desempeñe en la empresa. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) No podrá aplicarse, salvo acuerdo entre las partes, a:

- 1) Los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado directo y exclusivo a un menor por razones de guarda legal o a un disminuido físico, psíquico o sensorial.
- 2) Quien tenga a su cuidado directo y exclusivo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- 3) Quien curse estudios tendentes a la obtención de un título oficial o programas de formación para el empleo.

Handwritten signature and a circular stamp with the text "RSTA" inside.Handwritten signature.Handwritten signature and the initials "7 U.G.T" below it.

- b) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.
- c) La compensación del exceso o defecto de jornada se deberá efectuar dentro del año natural, salvo que tuviera lugar en el último trimestre del año, que como máximo se compensara en el primer trimestre del año siguiente. La compensación se realizará preferentemente en jornadas completas que se fijarán mediante acuerdo entre las partes.
- d) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo si se tuviese planificado trabajarlos.
- e) La flexibilización recogida en el presente artículo, afectará a los trabajadores eventuales, proporcionalmente a la duración del contrato laboral.

Descanso semanal.

Se estará, como mínimo, a lo dispuesto en la normativa vigente.

ARTICULO 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen 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.

No se tendrá 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.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los/as Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al/a la trabajador/a en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección de la Empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Las horas extras se abonarán, si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 40% sobre el salario bruto hora de cada trabajador/a y con un 75% las horas realizadas en festivos y/o en horario nocturno.

ARTICULO 10º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales para todo el personal. Los/as que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán del número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

A efectos de disfrute del período de vacaciones, la Empresa establecerá los correspondientes turnos, con dos meses de antelación, comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 el artículo 48.4 y 48.bis 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.

Igualmente, se podrá acumular el periodo de vacaciones al descanso por maternidad o al periodo de lactancia si éste se ha acumulado.

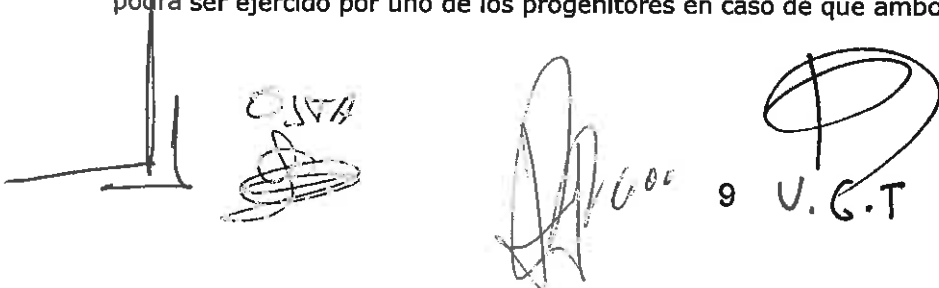
Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

El inicio de las vacaciones, no podrá coincidir con los días de descanso semanal del trabajador/a.

ARTICULO 11º.- LACTANCIA

Los trabajadores y las trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un periodo de 12 días laborables, acumulándose este periodo al descanso por maternidad/paternidad, teniendo que preavisar su disfrute acumulado a la empresa, con una antelación de 15 días a la reincorporación al trabajo tras el mencionado descanso.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



The bottom of the document features four distinct handwritten marks. From left to right: a stylized signature, a signature with the word 'CASA' written above it, a signature with the word 'COO' written next to it, and a large circular signature with 'U.G.T' written below it.

CONDICIONES ECONOMICAS

CAPITULO III

ARTÍCULO 12º.- RETRIBUCIONES

Primero.-

a) Las retribuciones para 2.014 serán las que se determinan en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio, que resultan de aplicar un incremento del 0,3 % sobre las tablas de 2013, consolidándose a las mismas las cantidades abonadas en paga única por revisión salarial de los años 2012 y 2013. Se componen de salario base más COR.

b) Se incluye una 4ª columna en el Anexo I en la que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 8 del Convenio en vigor.

Segundo.-

En aquellas empresas en las que en el año 2.013 se haya operado con otros modelos salariales, las retribuciones para 2.014 estarán constituidas por dichos salarios brutos, más el importe económico que resulte de aplicar un 0,3% sobre las tablas salariales del Convenio vigentes al 31 de diciembre de 2.013, y las revisiones salariales de 2012 y 2013, según categorías profesionales.

Para estos supuestos y a los efectos de su aplicación práctica, se operará sumando al salario base y a los complementos salariales que a nivel individual pudieran existir, las cantidades que se reflejan para 2.014 en el Anexo II, según categorías profesionales y conceptos.

En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior, en cómputo global, a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales.

En relación con el concepto de masa salarial individual, y como ya se decía en el texto del anterior Convenio, ambas partes acuerdan no negociar en años sucesivos incrementos en esta materia.

Tercero.-

Los aumentos en la categoría profesional se abonarán con independencia de lo establecido en los puntos anteriores.

Cuarto.-

Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores se hacen en razón a lo establecido en los artículos 6º y 7º.

Quinto.-

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente Convenio para el año 2.014 podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 13º.- REVISION SALARIAL

Para el año 2014, se establece una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio (2014) concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2014, sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (para el 2014 el 2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, se tomará esta última para calcular el exceso.

De producirse este hecho, si supone un incremento, se abonará con efectos 1 de enero de 2014. Esta actualización salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2015.

ARTICULO 14º.- C. O. R.

Se establece en el presente Convenio, que aquellos/as trabajadores/as que perciban en sus Empresas únicamente el salario base de Convenio, más complemento "ad personam" sustitutivo de la antigüedad en su caso (a excepción de los aprendices), serán retribuidos/as, además, por cada mensualidad ordinaria y con el concepto que se pacta de "CARENCIA DE OTRAS RETRIBUCIONES", con la cuantía que figura en las tablas del Anexo I.

Las empresas que abonen cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha del complemento "ad personam", no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del C.O.R.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de Incentivos o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si un/a trabajador/a no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema perderá el derecho a la percepción de la "CARENCIA DE OTRAS RETRIBUCIONES".

Este devengo tendrá la consideración de complemento de calidad o de cantidad.

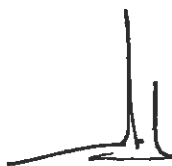
ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos trabajadores/as que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana. Este complemento será del 20% del Salario base del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Recargo hora nocturna: Salario hora x 20%

ARTÍCULO 16º.- ANTIGÜEDAD. COMPLEMENTO "AD PERSONAM"

   11 
U. G. T

Se mantiene el denominado complemento "ad personam", sustitutivo del de antigüedad, para aquéllos/as que consolidaron aquél a 1 de enero de 1.997.

Dicho complemento "ad personam" no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial. El incremento de este complemento será el mismo que el pactado para la subida inicial del convenio, para cada año. Las posibles revisiones económicas de este complemento se llevarán a efecto, pero sin carácter retroactivo, salvo para aquellos trabajadores que hayan venido cobrando atrasos hasta la firma de este convenio, que mantendrán su derecho.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y de Navidad consistirán en el importe de 30 días a razón del salario base del Anexo I más complemento "ad personam" -sustitutivo de la antigüedad- y COR que correspondan. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria. En todo caso, podrá optarse por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

Los/as trabajadores/as que disfruten el período de vacaciones anuales retribuidas en el mes de julio tienen derecho a que la gratificación extraordinaria de julio les sea abonada el día 30 de junio, o caso de ser este festivo, en el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

La paga de beneficios establecida hasta la fecha, queda considerada como paga extraordinaria de Marzo, con el mismo tratamiento que las anteriores, manteniendo igualmente la posibilidad de prorrateo mensual.

Los/as trabajadores/as que no lleven un año en la empresa a fecha de cobro de cada una de las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

ARTÍCULO 18º.- VIAJES Y DIETAS

El personal al que se confiera alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando por instrucciones de la empresa, el trabajador tenga que desplazarse con su propio vehículo fuera del término municipal de la localidad donde radique el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 19º.- PLUS ESPECIAL

Aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios, pasadas las 18,30 horas, en los días 24 y 31 de diciembre, recibirán una compensación de 52 euros por cada uno de esos días. Esta cantidad queda fijada para toda la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Quienes presten servicio en domingos y/o festivos, percibirán como plus salarial la siguiente retribución por hora trabajada, durante toda la vigencia del convenio:

a).- Trabajadores con contrato específico de exclusiva prestación de servicios en domingos y/o festivos, no percibirán dicho plus.

b).- Resto de trabajadores, percibirán un complemento equivalente al 30% del valor de la hora ordinaria, según la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora ordinaria} = \frac{\text{Salario Anual Convenio, según categoría}}{\text{Jornada Anual}}$$

$$\text{Salario Hora en domingo y/o festivo} = \text{Salario Hora ordinaria} * 130\%$$

En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuvieran satisfaciendo conceptos de esta naturaleza, se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

ARTÍCULO 21º.- PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD

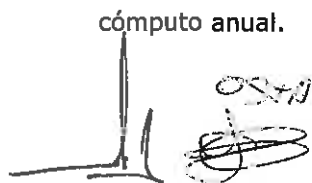
1º) Aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad ininterrumpida mínima en la empresa de 10 años y que alcancen la edad de 60 años, percibirán mensualmente en su nómina un plus salarial denominado de fidelidad. La cantidad a percibir será la que corresponda según cada caso, y en base a la siguiente escala:

- Antigüedad de 10 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 2 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 15 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 3 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 20 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 4 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 25 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 5 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 30 ó más años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 6 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.

2º) El periodo de percepción de este plus salarial de fidelidad nunca podrá superar las 60 mensualidades, perdiéndose automáticamente el derecho a su cobro al cumplir el trabajador afectado los 65 años, no siendo, asimismo, consolidable a partir de esa edad.

3º) La percepción del presente plus salarial se generará mes a mes, en tanto en cuanto el trabajador que cumpla los requisitos establecidos se encuentre de alta en la empresa.

4º) La suma máxima del presente plus salarial no podrá superar la que se fije para cada anualidad de las de vigencia del Convenio, señalándose como tope máximo para 2012 el de 766,35€, en cómputo anual.



U.G.T

5º) La cantidad percibida en concepto de este plus salarial no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue al trabajador el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

MEJORAS SOCIALES

CAPITULO IV

ARTÍCULO 22º.- AYUDA POR ESTUDIOS

Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las Empresas concederán a los/as trabajadores/as a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 110 euros anuales para toda la vigencia del Convenio y que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellos/as trabajadores/as cuyos hijos estén comprendidos entre las edades de 3 y 16 años ambos inclusive.

En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen en una misma Empresa y tengan más de un hijo en común, ambos conjuntamente, tendrán derecho al percibo de 150 euros anuales, para toda la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 23º.- PRESTACION POR ACCIDENTE LABORAL

Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier trabajador/a de la plantilla de la Empresa, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al/a la trabajador/a afecto/a la cantidad de 29.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los 45 días siguientes a la publicación del Convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente Convenio y en los propios términos del mismo.

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

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

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas en cada caso nacerá en la fecha en que tenga lugar el accidente de trabajo.

Para cubrir estas prestaciones, las Empresas podrán suscribir individualmente una póliza de seguros o colectivamente por medio de las Federaciones de Empresarios.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanza a aquellas Empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas.

ARTÍCULO 24º.- PLUS DE TRANSPORTE

Los/as trabajadores/as del sector percibirán por este concepto 1,22 euros por día de asistencia al trabajo. En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuviera satisfaciendo conceptos de similar naturaleza, se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

La regulación de este plus de transporte respetará las condiciones más beneficiosas que hasta la fecha se vinieran disfrutando.

ARTÍCULO 25º.- ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará toda aquella ropa de trabajo que exija al trabajador, siempre que la misma sea considerada como la uniformidad de la empresa.

CAPITULO V

ARTÍCULO 26º.- GUARDA LEGAL

Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Quienes tuviesen a su cuidado, por razones de guarda legal a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

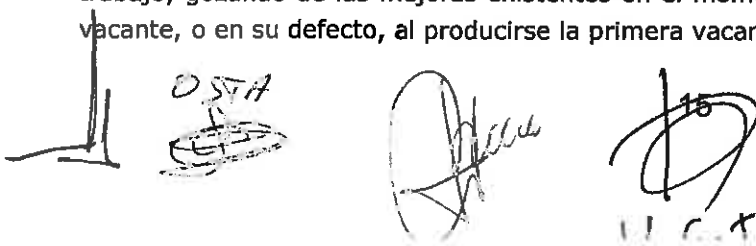
ARTICULO 27º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PATERNIDAD/MATERNIDAD DEL TRABAJADOR/A

A partir de la presentación del texto del presente Convenio ante la Autoridad Laboral, esta excedencia se registrará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por maternidad, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el periodo de excedencia, y se tendrá derecho a reincorporación automática a la Empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

ARTÍCULO 28º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.



The bottom of the page features four handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature with a vertical line, a circular stamp with the text 'OSTA' and 'E.E.' below it, a signature that appears to be 'R. J. L.', and a signature with the number '18' written above it.

ARTÍCULO 29º.- EXCEDENCIA ESPECIAL POR FALLECIMIENTO

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos se tendrá derecho a una excedencia de hasta 15 días con derecho a reserva del puesto de trabajo, tras el disfrute de la licencia correspondiente.

ARTICULO 30º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Cuando a un/a conductor/a, viajante o corredor/a de plaza le sea retirado temporalmente y por tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la Empresa proporcionará a dicho/a trabajador/a, a instancia del/de la interesado/a, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas, y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá al/a la trabajador/a la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha privación hasta un máximo de tres años.

La Empresa, en los demás supuestos o cuando el/la trabajador/a durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o se reincidiera en la situación prevista en el párrafo 1º, podrá entender que el/la mismo/a deja de ser apto/a para el trabajo que fue contratado/a, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

ARTÍCULO 31º.- DEFINICION DE FUNCIONES

Respecto de las categorías señaladas en el Convenio Provincial como chóferes, con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que reseñar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso, es aquél que se exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para acceder a la categoría o al salario correspondientes, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

ARTICULO 32º.- ASISTENCIA A CONSULTA MEDICA Y/O SANITARIA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio dispondrán, previo aviso y posterior justificación, de diez horas al año para asistencia médica y/o sanitaria de la Seguridad Social. En ellas estarán incluidas las que se utilicen para acompañamiento de hijos menores o hijos discapacitados.

ARTÍCULO 33º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditados por dicho organismo, las empresas abonarán un complemento de la base reguladora, a partir del día 16 de la baja, inclusive, consistente en un 25% de dicha base, con el límite máximo de doce meses.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas complementarán hasta el 100% de los salarios del/de la trabajador/a, desde el primer día, con el límite anteriormente señalado de doce meses.

ARTÍCULO 34º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Será de aplicación lo regulado a este respecto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes precisiones:

- a) Fallecimiento de cónyuge o hijos. Cuatro días naturales.
- b) El derecho de ampliación de licencias por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio del trabajador.
- c) En los supuestos de hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá fraccionarse, a opción del trabajador siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

ARTICULO 35º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS O RECUPERABLES

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un día de libre disposición por semestre. El/la trabajador/a comunicará la fecha de disfrute al empleador con una antelación mínima de siete días.

No se podrán acumular los días de libre disposición a días de vacaciones, domingos y festivos.

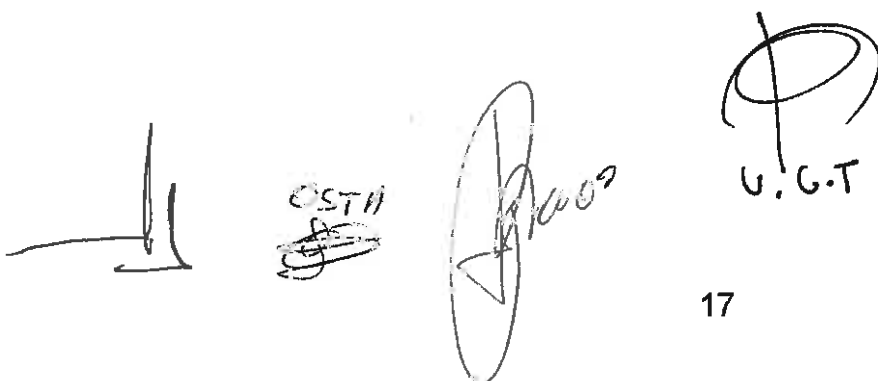
La empresa decidirá la forma de compensación mediante recuperación o descuento salarial correspondiente. Si se optara por la recuperación, la empresa determinará la fecha de la misma, debiendo preavisar con una antelación mínima de siete días. La recuperación de los días de libre disposición deberá tener lugar en los tres meses naturales siguientes a la fecha de disfrute, respetando en todo caso el límite legal de la jornada diaria. No se podrá exigir la recuperación del día de libre disposición en domingos o festivos.

ARTICULO 36º.- ADAPTACION DE TURNOS PARA FORMACION

En aquellas empresas donde esté implantado un régimen de trabajo a turnos, si un trabajador solicita la asistencia a un curso formación, directamente relacionado con su puesto de trabajo, la empresa facilitará su asistencia al mismo mediante la adaptación de tales turnos.

ARTICULO 37º.- PAREJAS DE HECHO

Se reconocen los derechos recogidos en este Convenio Colectivo y otras normas laborales a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro, que se acreditará mediante certificación de dicho registro.



COMISIONES PARITARIAS

CAPITULO VI

ARTICULO 38º.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO. NATURALEZA

La Comisión Paritaria del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e Interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.
- B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el Convenio.
- C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.
- D) Conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, procediendo según lo señalado en el artículo 53 del presente Convenio .
- E) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Dirección de la Comisión. Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir al domicilio de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, de la Federación de Empresarios de Comercio o de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la Comisión.

ARTICULO 39º.- COMPOSICION

La Comisión estará compuesta por seis vocales por cada una de ambas representaciones, empresarial y de los sindicatos firmantes del Convenio.
Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

ARTICULO 40º.- CONVOCATORIA

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales previamente convocados/as y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los/as vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ARTÍCULO 41º.- ACUERDOS

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

ARTICULO 42º.- COMISION DE EMPLEO Y FORMACION

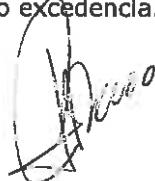
Igualmente ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones a favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo y Formación. Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 6 vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Serán objetivos de esta Comisión los siguientes:

- Conocimiento detallado del número de trabajadores/as afectados/as por el Convenio y número de empresas existentes en la provincia.
- Desglose por subsectores de producción de las empresas afectadas por el Convenio.
- Analizar la viabilidad de elaborar planes de actuación en la Formación Continua y Ocupacional.
- Informar y divulgar la utilización de los instrumentos de empleo y colocación como el INEM, UIL, etc.
- Incentivar la presentación de Planes de Formación de empresa, así como la participación de los trabajadores en planes agrupados sectoriales.

La empresa favorecerá e impulsará la participación de sus trabajadores/as en la formación continua de la siguiente manera:

- Informando a la representación legal de los/as trabajadores/as de la participación de la empresa en los diferentes planes.
- Favoreciendo la participación de los/as trabajadores/as.
- La empresa favorecerá la tramitación de los permisos individuales de formación ante Forcem u Organismo que lo sustituya.
- Impulsando la participación de los colectivos que tienen más dificultad de acceso a la formación, tales como:
 - Trabajadores/as con contratos eventuales y temporales.
 - Mujeres trabajadoras. En este sentido se impulsará una formación continua específica e integral, que tenga valor profesional más allá de la específica de cada empresa, que se realice tanto dentro como fuera de la jornada, y se dirija a mujeres subrepresentadas en determinados puestos o que precisen formación para reanudar su actividad laboral después de períodos de baja maternal o excedencia.


U. G.T

ARTÍCULO 43º.- COMISION DE SALUD LABORAL

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio metal de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los/as trabajadores/as, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Salud Laboral.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 6 vocales por cada una de las representaciones actuantes en la Comisión Negociadora.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivas en favor de la salud de los/as trabajadores/as. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

ARTÍCULO 44º.- PLANES DE IGUALDAD

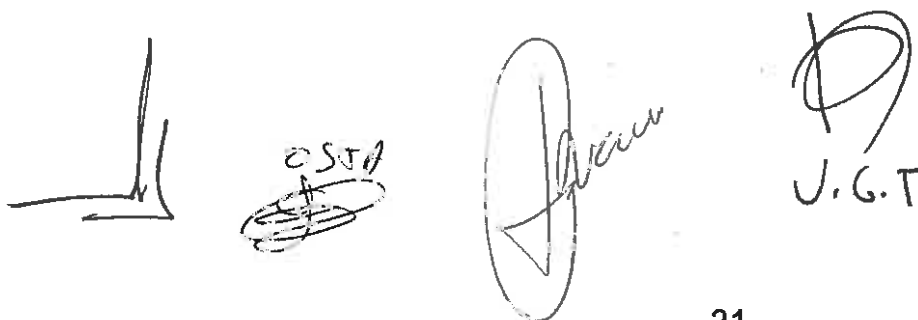
Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierto el desarrollo del I Acuerdo Marco de Comercio (A.M.A.C.) de ámbito estatal, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio.

De no llegarse a conseguir dicho acuerdo en el A.M.A.C. y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 45º.- COMISION DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Esta Comisión de trabajo, desarrollará sus funciones a lo largo de la vigencia del Convenio al objeto de estudiar la ordenación y actualización del vigente sistema de clasificación profesional del Convenio al sistema de grupos profesionales, siempre y cuando no se desarrolle en el ámbito del AMAC.

Particularmente, todo trabajador que acredite fehacientemente que realiza funciones de manejo de carretillas en al menos un 50% de su jornada de trabajo anual, queda equiparado a la categoría de profesional de oficio de 2ª. Esta asimilación se producirá a los efectos exclusivamente salariales.



CAPITULO VII

ARTICULO 46º.- DE LOS/AS DELEGADOS/AS SINDICALES

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al/a la citado/a Delegado/a su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El/la Delegado/a Sindical deberá de ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS/LAS DELEGADOS/AS SINDICALES

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo a la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud, y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Convenio a los/as miembros de Comités de Empresa.
- 4.- Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general, y a los/as afiliados/as al Sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as mismos/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as respectivos/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a, un tablón de anuncios que

deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores/as, la Dirección de la Empresa facilitará utilización de un local, a fin de que el/la Delegado/a, representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10.- Los/as Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

CUOTA SINDICAL

En las empresas de más de 50 trabajadores y a requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

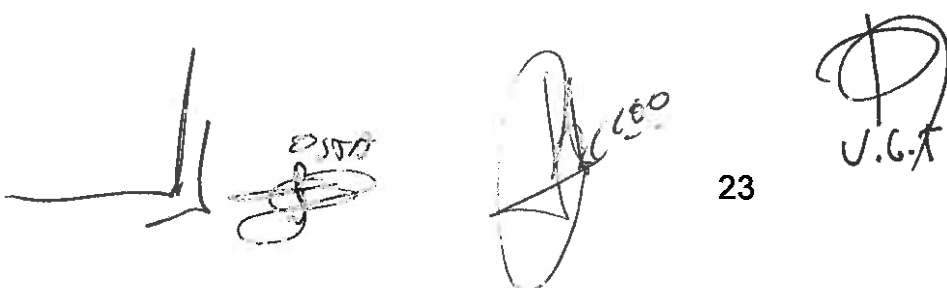
La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiese.

EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/aquella trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los/as afectados/as por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los/as Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores/as y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.



ARTICULO 47º.- DE LOS COMITES DE EMPRESA

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A).- Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B).- Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C).- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

D).- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E).- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F).- Los/as miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G).- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- Garantías.

a) Ningún/a miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa, o restantes delegados/as de personal, y el/la Delegado/a del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as; en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los/as distintos/as miembros del Comité y delegados/as de personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la Ley, pudiendo

   25 

quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados/as, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as miembros de Comités o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los/as mismos/as a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En aquellas empresas donde exista un único delegado o dónde habiendo tres no se haga uso de la acumulación de horas prevista anteriormente, el crédito horario mensual de 15 horas podrá ser acumulado en un periodo bimensual, por ser el delegado convocado por su sindicato para la realización de un curso. Dicha convocatoria deberá ser preavisada por el sindicato con una antelación mínima de un mes y posteriormente justificada. Esta circunstancia estará limitada a una anualidad.

CAPITULO VIII

ARTÍCULO 48º.- CONTRATO DE RELEVO

Con fecha 19-2-2013 se registró en el INSS en cumplimiento del art.4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de Diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Con respecto a este tipo de contratación se estará a lo establecido en la legalidad vigente.

ARTÍCULO 49º.- CONTRATO EVENTUAL

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

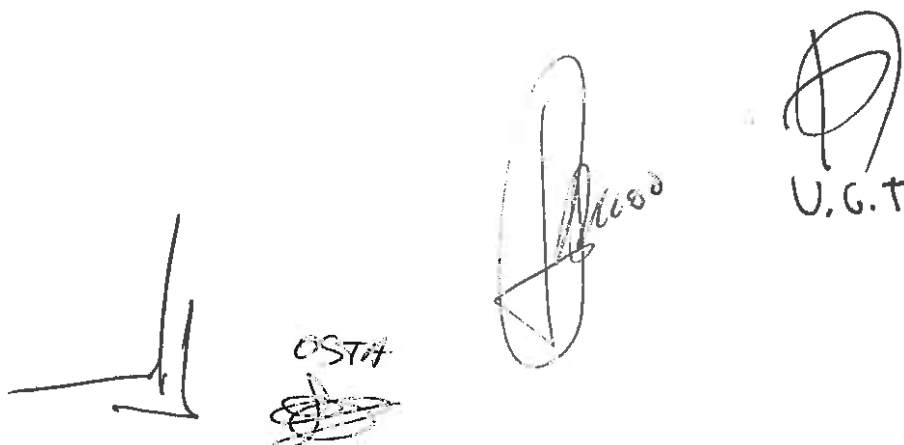
Los contratos de tal naturaleza, formalizados en 2.012 y que se encuentren en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio, se podrán acoger a lo pactado a este respecto.

ARTICULO 50º.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Los contratos a tiempo parcial, concertados por cuatro o menos horas diarias, serán prestados preferentemente en horario continuado.

ARTICULO 51º.- PREAVISO DE FINALIZACIÓN DE CONTRATOS

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.



The image shows four handwritten signatures or initials. From left to right: 1. A stylized signature that looks like 'L'. 2. A signature with 'OSTA' written above it. 3. A large, loopy signature. 4. A signature with 'U.G.T' written below it.

CAPITULO IX

ARTÍCULO 52º.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL CONVENIO

Las empresas podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo actuando conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto a las materias recogidas en dicho artículo.

La decisión de la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ir precedida, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal), de un período de consultas con los mismos, de duración no superior a quince días. La representación legal de los trabajadores podrá contar con el asesoramiento que ésta decida.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, pudiendo éstos optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo. En cualquier caso, los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado entre empresa y trabajadores/as para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral, en el plazo de siete días.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, aportando la información y documentación necesaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

En el supuesto de que no se consiga el acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) gestionado por el S.A.M.A. (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Para el seguimiento de la inaplicación, cada tres meses, se reunirán las partes, para valorar el buen desarrollo de las medidas establecidas.

Asimismo, si durante el período de efectividad de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse determinado con exactitud, según lo establecido en el párrafo cuarto de este artículo, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPITULO X

ARTICULO 53º.- CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Se acuerda trasladar a este Texto Articulado el contenido del régimen disciplinario regulado en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio que a continuación se detalla literalmente:

"Artículo 12.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 13.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 14. Faltas leves

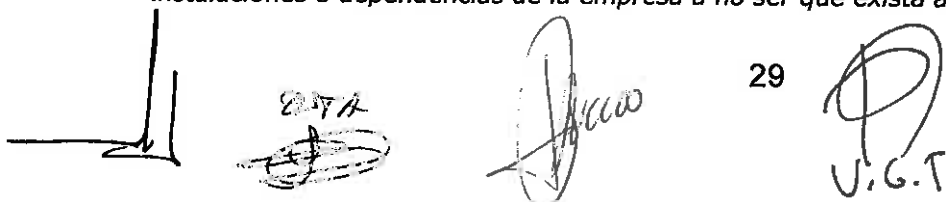
Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.*
- 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.*
- 3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.*
- 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.*
- 5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.*
- 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.*
- 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.*
- 8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.*
- 9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.*

Artículo 15. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.*
- 2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.*
- 3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.*
- 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.*
- 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.*
- 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.*



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '2017' above it, a signature with 'J. G. T.' below it, and a signature with 'J. G. T.' below it.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 16. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 17. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 18. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. ^a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. ^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. ^a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 19. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido."

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- PLURIEMPLEO

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados/as de alta en la Seguridad Social por estar dados/as de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes acuerdan adherirse al sistema extrajudicial para la solución de los conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el III ASECLA y en su reglamento de aplicación.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

Con independencia del cómputo anual de horas que se señala en el artículo 8 del Convenio, y con abstracción de su distribución en cada caso concreto, se entenderá que la jornada laboral semanal finalizará el sábado al término de su horario de mañana.

Las horas que se realicen el sábado por la tarde se retribuirán con el mismo importe que las horas extraordinarias. Todo ello, sin perjuicio de que a nivel de Empresa se establezca otra fórmula.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

A las empresas cuya actividad sea la venta de parques eólicos y su mantenimiento o reparación, con CNAE 28.99, les será de aplicación el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza en lo referente a los pluses de penosidad y o peligrosidad, regulados

en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, de acuerdo a la Cláusula Final de dicho Convenio.

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA. CATEGORIAS PROFESIONALES

El 1 de enero de 2000 se produjo la extinción y cambio de denominación en las categorías profesionales expresadas a continuación con los siguientes efectos:

La categoría DEPENDIENTE DE 25 AÑOS queda extinguida. Quienes a la fecha de la firma del presente Convenio ostentaran esta extinta categoría de DEPENDIENTE DE 25 AÑOS, quedarán incluidos en la nueva categoría de **DEPENDIENTE DE 1ª**.

La categoría DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS queda extinguida. Quienes a la fecha de la firma del presente Convenio ostentaran esta extinta categoría de DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS, quedarán incluidos en la nueva categoría de **DEPENDIENTE DE 2ª**, salvo que acrediten experiencia en la categoría no inferior a tres años, en cuyo supuesto quedarán incluidos en la categoría de DEPENDIENTE DE 1ª. Los/as trabajadôres/as incluidos en la categoría de DEPENDIENTE DE 2ª, procedentes de la extinta homóloga de 22 a 25 años conservarán los derechos de ascenso en los términos que se les reconocía anteriormente.

Las categorías de ASPIRANTE DE 16 A 18 AÑOS y AUXILIAR DE CAJA DE 16 A 18 AÑOS quedan refundidas en una única categoría que se denominará **ASPIRANTE**.

Las categorías de AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 20 AÑOS, DE 20 A 22 AÑOS y DE 22 A 25 AÑOS, quedan refundidas en una única categoría que se denominará **AUXILIAR DE CAJA**. Quienes procedentes de estas categorías extinguidas estuvieran percibiendo una remuneración superior a la que figura en las tablas salariales para el Auxiliar de Caja, conservarán las mismas, constituyéndose la diferencia como un complemento personal que no será ni compensable ni absorbible, y que se incrementará anualmente con el incremento pactado en el Convenio.

La categoría de AUXILIAR DE CAJA MAYOR DE 25 AÑOS pasará a denominarse **AUXILIAR MAYOR DE CAJA**.

Las cuestiones que se puedan derivar de estas modificaciones de categorías serán entendidas por la Comisión Paritaria del Convenio.

CLAUSULA TRANSITORIA. DERECHOS EN EXTINCION

Aquellos/as trabajadores/as que optaron en su día por acogerse a lo recogido en la Cláusula Transitoria 2ª del Convenio en la redacción publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 162 de 16 de julio de 2002 mantendrán sus derechos y verán actualizadas sus cantidades en los términos en que lo hace el presente Convenio.

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA.

TABLAS SALARIALES 2014. ANEXO I

	Salario Base	COR Mensual	Total Mes	Remuneración Bruta Anual
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado de Grado Superior	1.402,46	156,83	1.559,28	23.389,20
Titulado de Grado Medio	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Ayudante Técnico Sanitario	1.075,41	130,64	1.206,05	18.090,75

PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO

Director	1.533,21	171,36	1.704,57	25.568,55
Jefe de división	1.369,91	153,90	1.523,81	22.857,15
Jefe de personal	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de compras	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Encargado general	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de ventas	1.337,04	150,01	1.487,05	22.305,75
Jefe de sucursal y supermercado	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Jefe de almacen	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Jefe de grupo	1.140,94	127,69	1.268,64	19.029,60
Jefe de sección mercantil	1.136,75	127,69	1.264,45	18.966,75
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	1.095,11	122,85	1.217,97	18.269,55
Intérprete	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

Viajante	1.055,95	117,93	1.173,88	17.608,20
Corredor de plaza	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90
Dependiente de 1ª	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20
Dependiente de 2ª	950,11	106,25	1.056,36	15.845,40
Dependiente mayor	1.136,75	127,69	1.264,45	18.966,75
Ayudante	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Aprendiz de primer año	644,06		644,06	9.660,90
Aprendiz de segundo año	644,06		644,06	9.660,90

PERSONAL TECNICO NO TITULADO

Director	1.533,21	171,36	1.704,57	25.568,55
Jefe de división	1.369,91	153,90	1.523,81	22.857,15
Jefe Administrativo	1.245,46	139,27	1.384,73	20.770,95
Secretario	1.023,38	114,99	1.138,37	17.075,55
Contable	1.055,95	117,93	1.173,88	17.608,20
Jefe de sección Administrativo	1.166,99	130,61	1.297,60	19.464,00

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	1.061,56	118,92	1.180,48	17.707,20
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20
Auxiliar administrativo mayor	964,02	108,26	1.072,28	16.084,20
Auxiliar administrativo o perforista	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Aspirante	579,57	64,48	644,05	9.660,75
Auxiliar de caja	826,86	93,26	920,12	13.801,80
Auxiliar mayor de caja	894,42	100,41	994,83	14.922,45

PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe de sección o servicios	1.140,94	127,69	1.268,64	19.029,60
Dibujante	1.206,20	135,40	1.341,60	20.124,00
Escaparatista	1.155,94	129,62	1.285,56	19.283,40
Ayudante de montaje	866,61	84,85	951,46	14.271,90
Delineante	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Visitador	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Rotulista	944,96	106,25	1.051,21	15.768,15
Cortador	1.042,94	116,92	1.159,86	17.397,90
Ayudante de cortador	931,70	104,33	1.036,04	15.540,60
Jefe de taller	1.005,82	113,07	1.118,89	16.783,35
Profesional de oficio de 1ª	922,30	103,38	1.025,68	15.385,20
Profesional de oficio de 2ª	894,43	99,44	993,86	14.907,90
Ayudante	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Capataz	880,54	98,51	979,04	14.685,60
Mozo especializado	880,54	98,51	979,04	14.685,60
Ascensorista	852,91	95,58	948,49	14.227,35
Telefonista	852,91	95,58	948,49	14.227,35
Mozo	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Empaquetador/a	852,91	95,58	948,49	14.227,35

PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Cobrador	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Vigilante, Ordenanza, Portero	866,56	97,52	964,07	14.461,05
Personal de limpieza	644,06		644,06	9.660,90
Chofer de vehículo ligero con permiso de conducir de 2ª	894,42	100,41	994,83	14.922,45
Chofer de vehículo repartidor con permiso de conducir de 2ª	919,78	103,38	1.023,16	15.347,40
Chofer vehículo de más de 3,5 ton. permiso de 1º	922,30	103,38	1.025,68	15.385,20

Chofer de vehículo repartidor de más de 3,5 ton., permiso de 1ª	948,35	106,25	1.054,59	15.818,85
Chofer con permiso de conducir de 1ª especial	1.033,67	116,01	1.149,68	17.245,20

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA.

ANEXO II. AÑO 2014

PERSONAL TECNICO TITULADO	Diferencia Salario Base Mensual	Diferencia COR Mensual
Titulado de Grado Superior	9,88	1,19
Titulado de Grado Medio	8,90	1,07
Ayudante Técnico Sanitario	8,22	1,08
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO		
Director	10,52	1,26
Jefe de división	9,71	1,17
Jefe de personal	9,55	1,15
Jefe de compras	9,55	1,15
Encargado general	9,55	1,15
Jefe de ventas	9,55	1,15
Jefe de sucursal y supermercado	8,90	1,07
Jefe de almacen	8,90	1,07
Jefe de grupo	8,58	1,03
Jefe de sección mercantil	8,55	1,03
Encargado de establecimiento, vendedor y subastador	8,35	1,01
Intérprete	8,09	0,98
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	8,16	0,98
Corredor de plaza	8,09	0,98
Dependiente de 1ª	8,05	0,98
Dependiente de 2ª	7,64	0,93
Dependiente mayor	8,55	1,03
Ayudante	7,36	0,89
Aprendiz de primer año	6,51	
Aprendiz de segundo año	6,51	

PERSONAL TECNICO NO TITULADO

Director	10,52	1,26
Jefe de división	9,71	1,17

U. C. T.

Jefe Administrativo	9,10	1,09
Secretario	8,00	0,97
Contable	8,16	0,98
Jefe de sección Administrativo	8,70	1,05

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Contable cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	8,19	0,98
Oficial administrativo u operador de máquinas contables	8,05	0,98
Auxiliar administrativo mayor	7,71	0,93
Auxiliar administrativo o perforista	7,36	0,89
Aspirante	5,81	0,70
Auxiliar de caja	7,03	0,86
Auxiliar mayor de caja	7,36	0,89

PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe de sección o servicios	8,58	1,03
Dibujante	8,90	1,07
Escaparatista	8,65	1,05
Ayudante de montaje	7,28	0,76
Delineante	7,61	0,93
Visitador	7,61	0,93
Rotulista	7,61	0,93
Cortador	8,09	0,98
Ayudante de cortador	7,54	0,91
Jefe de taller	7,91	0,96
Profesional de oficio de 1ª	7,50	0,91
Profesional de oficio de 2ª	7,37	0,89
Ayudante	7,22	0,88
Capataz	7,30	0,88
Mozo especializado	7,30	0,88
Ascensorista	7,16	0,86
Telefonista	7,16	0,86
Mozo	7,22	0,88
Empaquetador/a	7,16	0,86

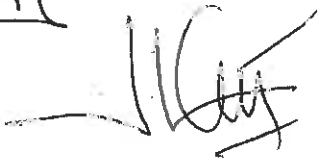
PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	7,22	0,88
Cobrador	7,22	0,88
Vigilante, Ordenanza, Portero	7,22	0,88
Personal de limpieza	6,51	
Chofer de vehículo ligero con permiso de conducir de 2ª	7,36	0,89
Chofer de vehículo repartidor		

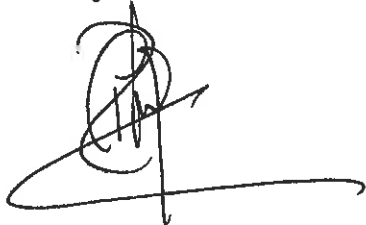
con permiso de conducir de 2ª
 Chofer vehículo de más de 3,5
 ton. permiso de 1º
 Chofer de vehículo repartidor
 de más de 3,5 ton., permiso de 1ª
 Chofer con permiso de conducir
 de 1ª especial

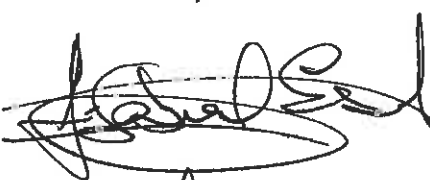
7,49	0,91
7,50	0,91
7,63	0,93
8,05	0,98

FEM2

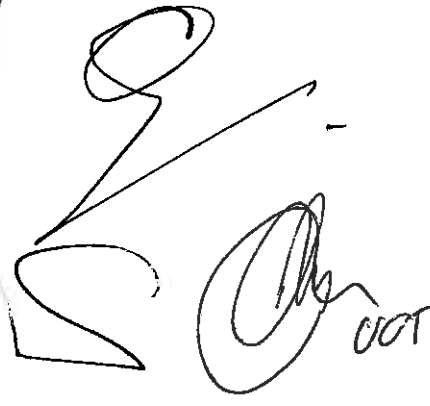



Alcammma

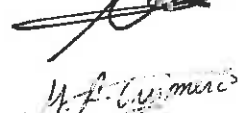











 M. F. Guzmán C. C. O. O.






 U. G. T


 U. G. T


 U. G. T

