



SUMARIO

SECCIÓN QUINTA

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

| | |
|---|---|
| Anuncio relativo al acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza | 2 |
| Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A., para los años 2024 a 2027 | 8 |

SECCIÓN QUINTA

Núm. 781

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza.

Vista el acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (código de convenio 50000675011982), suscrita entre las partes el día 17 de enero de 2025, en la que se acuerda la revisión salarial para los años 2024 y 2025, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el 17 de enero de 2025 y subsanada el 24 de enero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión paritaria.

Segundo: Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de enero de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA, DE APLICACIÓN A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025

ASISTENTES:

• Por la representación empresarial:

—Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ):

Don Benito Tesier Sierra.

Don Carmelo Pérez Serrano.

Doña Inmaculada Avellaneda Martínez.

Don Eduardo Bescós Oña.

• Por la representación de los trabajadores:

—CC.OO. Industria de Aragón:

Don José Ignacio Serrano Vellosillo.

Don Víctor Fortuño Alcántara.

—Federación Industria Construcción y Agro, FICA UGT Aragón:

Don Sergio Sancho Subías.

Don Javier Ibáñez Madurga.

En Zaragoza, siendo las 9:00 horas del día 17 de enero de 2025, y en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), se reúnen las personas relacionadas, miembros todas ellas de la comisión paritaria del convenio colectivo



de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza (C.C. 50000675011982), vigente para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, y adoptan los siguientes

ACUERDOS:

1.º Según lo establecido en el artículo 14 del convenio, «Actualización salarial», y constatado que el IPC interanual de diciembre de 2024 ha sido el 2,8%, cifra inferior al 3% marcada como mínima al objeto de aplicar regularización, se acuerda en este acto no proceder a la actualización de las tablas salariales de 2024 y los complementos del convenio derivados de las mismas.

«Art. 14. Actualización salarial.

Durante la vigencia del convenio se lleva a cabo la siguiente actualización de salarios:

- 2024: Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2024, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2025 y que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2025».

2.º Según lo establecido en el artículo 13 del convenio, «Retribuciones», se pacta sobre las tablas salariales del anexo I y para el tercer año de vigencia (2025) un incremento del 3% sobre las tablas del año anterior (2024) con efecto de aplicación y devengos a partir del 1 de enero de 2025.

En referencia de lo dispuesto en el artículo 13, apartado 2.º, del convenio, para aquellas personas trabajadoras que perciben retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en las tablas del convenio, a partir del 1 de enero de 2025 se les garantizará un incremento salarial consistente en la diferencia que resulte para cada grupo profesional y división funcional con respecto a lo percibido en el año anterior y que son las cuantías reflejadas para cada uno de los años de vigencia en el anexo II de tablas salariales, que salvo pacto o acuerdo individual o colectivo serán las cuantías máximas a percibir como incremento para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Según lo señalado en el artículo 16.º, «Antigüedad. Complemento *ad personam*», el importe de este complemento sufrirá para el año 2025 el mismo incremento que las tablas salariales, es decir, un incremento del 3% sobre lo percibido en el año 2024 por este concepto, no siendo ni absorbible ni compensable.

2.1. Según lo señalado en el artículo 17.º, «Rendimientos y primas», procede a actualizar las tablas para el cálculo de primas para su abono a partir del 1 de enero de 2025, fijándose la tabla reseñada en este punto y que sustituye a las vigentes a 31 de diciembre de 2024.

| GRUPO PROFESIONAL | DIVISION FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE | Año 2025 | |
|-------------------|--------------------|---|---------------|----------------------------|
| | | | CALCULO PRIMA | CALCULO PRIMA EX CATEGORIA |
| GRUPO 5 | OPERARIOS | Oficial Primera | 44,38 | 45,41 |
| | OPERARIOS | Oficial Segunda | 44,38 | |
| GRUPO 6 | OPERARIOS | Oficial Tercera | 42,87 | 43,53 |
| | OPERARIOS | Especialista | 42,87 | |
| GRUPO 7 | OPERARIOS | Peón | 42,02 | |

2.2. Según lo señalado en el artículo 19.º, «Trabajos nocturnos», se procede a actualizar las cuantías para su abono a partir del 1 de enero de 2025, fijándose los valores por hora trabajada nocturna en tabla reseñada en este punto y que sustituye a las vigentes a 31 de diciembre de 2024:

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL GRUPO | DIVISION FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE | 2025 | |
|-------------------|-------------|--------------------|--|----------|-------------------|
| | | | | nocturno | nocturno |
| | | | | hora | hora ex categoria |
| GRUPO 1 | | TECNICOS | Titulado Superior | 1,87 | |
| | | EMPLEADOS | Director Gerente | 1,87 | |
| GRUPO 2 | 2.1 | TECNICOS | Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada | 1,82 | |
| | 2.2 | TECNICOS | Ayudantes de Ingeniero ; Ayudante Arquitecto | 1,73 | |
| | 2.3 | TECNICOS | Graduados Sociales | 1,62 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Primera Administracion | 1,64 | |
| GRUPO 3 | | TECNICOS | Jefe Primera Laboratorio | 1,56 | 1,68 |
| | | TECNICOS | Dibujante Proyectista; Jefe 1ª Org Trabajo; Delineante Proyectista | 1,56 | 1,58 |
| | | TECNICOS | Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo | 1,56 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Segunda Administracion | 1,57 | |
| | | OPERARIOS | Jefe Taller | 1,62 | |
| GRUPO 4 | | TECNICOS | Maestros Industriales | 1,53 | |
| | | EMPLEADOS | Viajante; Oficial Primera Administracion | 1,46 | 1,49 |
| | | EMPLEADOS | Tecnico Organización Primera; Delineante Primera | 1,46 | |
| | | OPERARIOS | Maestro Taller | 1,48 | |
| GRUPO 5 | | EMPLEADOS | Analista Primera | 1,41 | 1,46 |
| | | EMPLEADOS | Oficial Segunda Administracion | 1,41 | 1,43 |
| | | EMPLEADOS | Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda | 1,41 | |
| | | OPERARIOS | Encargado | 1,37 | 1,43 |
| | | OPERARIOS | Oficial Primera | 1,38 | 1,40 |
| | | OPERARIOS | Chofer Camion Grua | 1,37 | |
| | | OPERARIOS | Oficial Segunda | 1,38 | |
| GRUPO 6 | | EMPLEADOS | Analista Segunda; Auxiliar Organización | 1,33 | 1,38 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Administrativo | 1,33 | 1,35 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Calcador; Auxliar Laboratorio; Almacenero | 1,33 | |
| | | OPERARIOS | Chofer Turismo | 1,33 | 1,37 |
| | | OPERARIOS | Capataz | 1,33 | 1,35 |
| | | OPERARIOS | Oficial Tercera | 1,33 | 1,35 |
| GRUPO 7 | | OPERARIOS | Especialista | 1,33 | |
| | | EMPLEADOS | Telefonista | 1,30 | |
| | | EMPLEADOS | Vigilante | 1,30 | |
| | | EMPLEADOS | Ordenanza; Portero | 1,30 | |
| | OPERARIOS | Peon | 1,30 | | |

2.3. Según lo señalado en el artículo 22.º, «Regulación salarial del complemento ex categoría», procede a actualizar las cuantías de dicho complemento para su abono a partir del 1 de enero de 2025, que están incluidas en el anexo I, «Tabla salarial 2025».

2.4. De conformidad con lo dispuesto en la cláusula adicional segunda, «Equipación retribuciones grupo 6 ex categoría», en el año 2025 se reducirá el ex categoría en 30 euros anuales para la división funcional del grupo 6 Operarios y empleados, sumándose ese mismo importe en la RBA. Todo ello según tabla anexo I.

3.º Según lo señalado en el artículo 20.º, «Plus de distancia/plus de transporte», las cuantías correspondientes son las publicadas en el texto del convenio en el BOPZ el 23 de diciembre de 2023 en el BOPZ núm. 293 y que se hace mención del objeto de su aplicación:

- PLUS DISTANCIA: Incremento de un 3% sobre lo percibido en 2024, no siendo absorbible ni compensable, pasando de 0,29 euros/kilómetro en 2024 a 0,30 euros/kilómetro en 2025.

Se garantiza un plus de distancia por importe de 61 euros/mes para el año 2025, al personal trabajador que esté percibiendo importes inferiores por este concepto.

- PLUS DE TRANSPORTE: 61 euros/mes por doce meses (732 euros/año).

4.º Según lo señalado en el artículo 21.º, «Dietas», las cuantías correspondientes son las publicadas en el texto del convenio en el BOPZ de 23 de diciembre de 2023 (BOPZ núm. 293), y donde se hace mención al objeto de su aplicación:

- Dieta completa y a la media dieta quedan establecidas para el año 2025 en 53,27 euros para dieta completa y 19,97 euros para media dieta.

5.º Según lo señalado en el artículo 23.º, «Prestación por invalidez o muerte», la cuantía de la cobertura del seguro que se establece es la publicada en el BOPZ de 23 de diciembre de 2023 (BOPZ núm. 293), y donde se hace mención del objeto de su aplicación:

- Año 2025 : 37.600 euros.



Recordando el procedimiento de suscripción del seguro y la notificación a la comisión de salud laboral del convenio de la cobertura de la póliza y el número de personas incluidas en la misma, según el texto del convenio publicado en el BOPZ de 23 de diciembre de 2023 (BOPZ núm. 293).

6.º Las tablas salariales revisadas y de aplicación a partir del 1 de enero de 2025 podrán ser abonadas por las empresas hasta el último día del mes siguiente de su publicación en el BOPZ correspondiente.

7.º Designar a don Eduardo Bescós Oña, representante de FEMZ, para realizar ante la autoridad laboral todo tipo de gestiones y trámites de registro de la presente acta del convenio colectivo de referencia.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, se firma la presente acta, en el lugar y fecha al inicio indicados.

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2025**

ANEXO I

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL GRUPO | DIVISION FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE | TABLA SALARIAL 2025 | | | ANEXO II 2025 | | |
|-------------------|-------------|--------------------|---|---------------------|-------------------------|----------------------|--|-------------------------|--|
| | | | | SALARIO CONVENIO | RETRIBUCION BRUTA ANUAL | EX CATEGORIA (anual) | RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EX CATEGORIA | RETRIBUCION BRUTA ANUAL | RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EX CATEGORIA |
| GRUPO 1 | | TECNICOS | Titulado Superior | 2.123,30 | 29.726,25 | | | 865,81 | |
| | | EMPLEADOS | Director Gerente | 2.123,30 | 29.726,25 | | | 865,81 | |
| GRUPO 2 | 2.1 | TECNICOS | Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada | 2.064,65 | 28.905,07 | | | 841,90 | |
| | 2.2 | TECNICOS | Ayudantes de Ingeniero; Ayudante Arquitecto | 1.958,92 | 27.424,94 | | | 798,78 | |
| | 2.3 | TECNICOS | Graduados Sociales | 1.834,29 | 25.680,07 | | | 747,96 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Primera Administracion | 1.860,75 | 26.050,50 | | | 758,75 | |
| GRUPO 3 | | TECNICOS | Jefe Primera Laboratorio | 1.777,10 | 24.879,46 | 1.644,54 | 26.524,00 | 724,64 | 772,54 |
| | | TECNICOS | Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; De lineante Proyectista | 1.777,10 | 24.879,46 | 195,87 | 25.075,34 | 724,64 | 730,35 |
| | | TECNICOS | Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo | 1.777,10 | 24.879,46 | | | 724,64 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Segunda Administracion | 1.785,85 | 25.001,94 | | | 728,21 | |
| | | OPERARIOS | Jefe Taller | 1.834,29 | 25.680,07 | | | 747,96 | |
| | | TECNICOS | Maestros Industriales | 1.738,71 | 24.342,00 | | | 708,99 | |
| GRUPO 4 | | EMPLEADOS | Viajante; Oficial Primera Administracion | 1.665,16 | 23.312,22 | 324,54 | 23.636,76 | 679,00 | 688,45 |
| | | EMPLEADOS | Tecnico Organización Primera; De lineante Primera | 1.665,16 | 23.312,22 | | | 679,00 | |
| | | OPERARIOS | Maestro Taller | 1.684,48 | 23.582,75 | | | 686,88 | |
| GRUPO 5 | | EMPLEADOS | Analista Primera | 1.600,01 | 22.400,13 | 701,57 | 23.101,70 | 652,43 | 672,87 |
| | | EMPLEADOS | Oficial Segunda Administracion | 1.600,01 | 22.400,13 | 260,98 | 22.661,10 | 652,43 | 660,03 |
| | | EMPLEADOS | De lineante Segunda; Tecnico Organización Segunda | 1.600,01 | 22.400,13 | | | 652,43 | |
| | | OPERARIOS | Encargado | 1.564,01 | 21.896,10 | 737,62 | 22.633,72 | 637,75 | 659,23 |
| | | OPERARIOS | Oficial Primera * | 51,52 | 21.896,09 | 383,55 | 22.279,64 | 637,75 | 648,92 |
| | | OPERARIOS | Chofer Camion Grua | 1.564,01 | 21.896,10 | | | 637,75 | |
| | | OPERARIOS | Oficial Segunda * | 51,52 | 21.896,09 | | | 637,75 | |
| GRUPO 6 | | EMPLEADOS | Analista Segunda; Auxiliar Organización | 1.520,15 | 21.282,17 | 614,94 | 21.897,11 | 649,87 | 637,78 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Administrativo | 1.520,15 | 21.282,17 | 204,85 | 21.487,02 | 649,87 | 625,84 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Calcador; Auxiliar Laboratorio; Almacenero | 1.520,15 | 21.282,17 | | | 649,87 | |
| | | OPERARIOS | Chofer Turismo | 1.519,51 | 21.273,21 | 491,14 | 21.764,35 | 649,61 | 633,91 |
| | | OPERARIOS | Capataz | 1.519,51 | 21.273,21 | 268,99 | 21.542,20 | 649,61 | 627,44 |
| | | OPERARIOS | Oficial Tercera * | 50,05 | 21.273,21 | 135,93 | 21.409,15 | 649,61 | 623,57 |
| | | OPERARIOS | Especialista * | 50,05 | 21.273,21 | | | 649,61 | |
| | | EMPLEADOS | Telefonista | 1.482,53 | 20.755,49 | | | 604,53 | |
| GRUPO 7 | | EMPLEADOS | Vigilante | 1.482,53 | 20.755,49 | | | 604,53 | |
| | | EMPLEADOS | Ordenanza; Portero | 1.482,53 | 20.755,49 | | | 604,53 | |
| | | OPERARIOS | Peon * | 48,84 | 20.755,49 | | | 604,53 | |

ANEXO II

**GARANTÍA PARA AQUELLOS TRABAJADORES
REGULADOS EN EL ARTÍCULO 13, PUNTO SEGUNDO,
COMO ANEXO II DEL CONVENIO**

ANEXO II

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL GRUPO | DIVISION FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE | ANEXO II 2025 | |
|-------------------|-------------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | | | RETRIBUCION BRUTA ANUAL | RETRIBUCION BRUTA ANUAL + EX CATEGORIA |
| GRUPO 1 | | TECNICOS | Titulado Superior | 865,81 | |
| | | EMPLEADOS | Director Gerente | 865,81 | |
| GRUPO 2 | 2.1 | TECNICOS | Titulado Medio (Aparejadores); ATS; Titulado Superior Entrada | 841,90 | |
| | 2.2 | TECNICOS | Ayudantes de Ingeniero ;Ayudante Arquitecto | 798,78 | |
| | 2.3 | TECNICOS | Graduados Sociales | 747,96 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Primera Administracion | 758,75 | |
| GRUPO 3 | | TECNICOS | Jefe Primera Laboratorio | 724,64 | 772,54 |
| | | TECNICOS | Dibujante Proyectista; Jefe Primera Organización Trabajo; Delineante Proyectista | 724,64 | 730,35 |
| | | TECNICOS | Jefe Segunda Laboratorio; Jefe Segunda Organización Trabajo | 724,64 | |
| | | EMPLEADOS | Jefe Segunda Administracion | 728,21 | |
| | | OPERARIOS | Jefe Taller | 747,96 | |
| GRUPO 4 | | TECNICOS | Maestros Industriales | 708,99 | |
| | | EMPLEADOS | Viajante; Oficial Primera Administracion | 679,00 | 688,45 |
| | | EMPLEADOS | Tecnico Organización Primera; Delineante Primera | 679,00 | |
| | | OPERARIOS | Maestro Taller | 686,88 | |
| GRUPO 5 | | EMPLEADOS | Analista Primera | 652,43 | 672,87 |
| | | EMPLEADOS | Oficial Segunda Administracion | 652,43 | 660,03 |
| | | EMPLEADOS | Delineante Segunda; Tecnico Organziacion Segunda | 652,43 | |
| | | OPERARIOS | Encargado | 637,75 | 659,23 |
| | | OPERARIOS | Oficial Primera * | 637,75 | 648,92 |
| | | OPERARIOS | Chofer Camion Grúa | 637,75 | |
| GRUPO 6 | | OPERARIOS | Oficial Segunda * | 637,75 | |
| | | EMPLEADOS | Analista Segunda; Auxiliar Organización | 649,87 | 637,78 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Administrativo | 649,87 | 625,84 |
| | | EMPLEADOS | Auxiliar Calcedor; Auxliar Laboratorio; Almace nero | 649,87 | |
| | | OPERARIOS | Chofer Turismo | 649,61 | 633,91 |
| | | OPERARIOS | Capataz | 649,61 | 627,44 |
| | | OPERARIOS | Oficial Tercera * | 649,61 | 623,57 |
| GRUPO 7 | | OPERARIOS | Especialista * | 649,61 | |
| | | EMPLEADOS | Telefonista | 604,53 | |
| | | EMPLEADOS | Vigilante | 604,53 | |
| | | EMPLEADOS | Ordenanza; Portero | 604,53 | |
| | OPERARIOS | Peon * | 604,53 | | |



SECCIÓN QUINTA

Núm. 795

**DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA,
ECONOMÍA Y JUSTICIA**

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Teka Industrial, S.A.

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Teka Industrial, S.A., para los años 2024 a 2027 (código de convenio 50100041012013), suscrito el día 11 de noviembre de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 15 de noviembre de 2024, requerida subsanación y presentada esta el 28 de enero de 2025 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de enero de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

**CONVENIO COLECTIVO DE TEKA INDUSTRIAL, S.A., 2024-2027
CENTRO DE ZARAGOZA**

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO. — Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Artículo 7. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

CAPÍTULO SEGUNDO. — Jornada, flexibilidad, vacaciones y licencias.

Artículo 8. Jornada. Flexibilidad. Calendario laboral y tiempo de descanso del bocadillo.

Artículo 9. Horario de trabajo.

Artículo 10. Reducción de jornada por guarda legal.

Artículo 11. Vacaciones.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Artículo 12 bis. Ausencia por causas de fuerza mayor.

Artículo 13. Licencias no retribuidas.

Artículo 13 bis. Permiso parental.

Artículo 14. Excedencias voluntarias.

N P O B

CAPÍTULO TERCERO. — Inicio y extinción de la relación laboral/clasificación profesional.

Artículo 15. Inicio de la relación laboral. Contratación de nuevas personas trabajadoras. Períodos de prueba.

Artículo 16. Extinción de la relación laboral.

Artículo 17. Extinción del contrato por voluntad de las personas trabajadoras. Preavisos de cese.

Artículo 18. Grupos profesionales. Criterios de clasificación profesional.

Artículo 19. Personas con discapacidad.

CAPÍTULO CUARTO. — Salarios.

Artículo 20. Estructura salarial.

Artículo 21. Salarios.

Artículo 22. Complemento *ad personam*.

Artículo 23. Complemento responsables equipos de trabajo. Plus a. Plus b. Plus ex categoría.

Artículo 24. Incentivos de actividad.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Plus nocturno.

Artículo 27. Gastos de locomoción.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Artículo 29. Premio de sugerencias.

CAPÍTULO QUINTO. — Incapacidad temporal. Prestaciones por invalidez o muerte. Jubilación.

Artículo 30. Prestaciones complementarias por IT en el trabajo.

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

Artículo 32. Jubilación.

CAPÍTULO SEXTO. — Seguridad y salud en el trabajo. Ropa de trabajo.

Artículo 33. Seguridad y salud laboral.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO. — Derechos y garantías sindicales. Asambleas.

Artículo 35. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 36. Asambleas.

CAPÍTULO OCTAVO. — Régimen disciplinario.

Artículo 37. Régimen disciplinario. Principios de ordenación.

Artículo 38. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.

Artículo 39. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO NOVENO. — Disposiciones varias.

Artículo 40. Comisión paritaria.

Artículo 41. Conciliación vida laboral y familiar.

Artículo 42. Política de igualdad.

Artículo 43. Violencia y acoso.

Artículo 44. Trabajadora víctima de violencia de género.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS.

- Disposición adicional primera: Solución extrajudicial de conflictos.
- Disposición adicional segunda: Normativa supletoria.
- Disposición transitoria única.
- Disposición derogatoria única.

ANEXOS.

- Anexo I. Grupos profesionales.
- Anexo II. Tabla de salarios y sueldos del personal años 2024, 2025, 2026 y 2027.
- Anexo III. Tabla de primas de actividad años 2024 a 2027.



CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Art. 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial, S.A., adscritos al centro de trabajo de Zaragoza en avenida de Manuel Rodríguez Ayuso, 66, código cuenta cotización 50111414520.

Art. 3. *Ámbito personal.*

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

Art. 4. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria.

Art. 5. *Denuncia.*

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

Art. 6. *Compensación y absorción.*

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

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, FLEXIBILIDAD, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 8. *Jornada. Flexibilidad. Calendario laboral y tiempo de descanso del bocado.***JORNADA.**

La jornada laboral será de 1752 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, siendo los calendarios laborales de 220 días de trabajo por cada año de vigencia, disponiendo todas las personas trabajadoras de la empresa de un día de libre disposición a lo largo del año, con las limitaciones consensuadas en el párrafo siguiente.

Para poder disfrutar de este día de libre disposición, se establecen las siguientes pautas:

a) Deberá solicitarse al responsable de forma escrita con un preaviso mínimo de quince días a la fecha del disfrute.

N P O B

b) La empresa deberá contestar por escrito a la solicitud en un plazo máximo de dos días siguientes a la solicitud, con copia al comité de empresa si las personas trabajadoras así lo autorizan previamente y deberá quedar expuesto en los diferentes tableros de cada sección. En el supuesto de haber sido concedido por la empresa su disfrute, no podrá revocarse unilateralmente esta decisión.

c) El abono en nómina de ese día, se retribuirá como un día habitual de vacaciones.

d) Este día no podrá ser disfrutado en las fechas estipuladas en calendario laboral como cierre de fábrica como pueden ser días de vacaciones en común, ajustes de jornada, puentes, navidad o semana santa.

e) Se limita la concesión de su disfrute, si el absentismo es igual o superior a un 8% de ausencias de cada departamento, área o sección, estudiándose por la empresa las peticiones que se pudieran efectuar aunque dicho límite sea excedido.

f) Existe la posibilidad de cambio de fechas de disfrute entre compañeros, siempre que se haga con el suficiente preaviso.

g) El sistema de elección de fechas para el disfrute de estos días, se hará conforme a un sistema rotatorio anual, garantizando así la equidad en las posibilidades de elección de toda la plantilla. Para el primer año de puesta en marcha del sistema, se llevará a cabo un sorteo en el que se determinará el orden de elección entre la plantilla.

Se acuerda la creación de una comisión de seguimiento para estudiar el impacto, la incidencia y la transposición de la posible regulación normativa que pudiera darse a lo largo de la vigencia del presente convenio.

FLEXIBILIDAD.

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, la empresa, dentro de las doce jornadas de flexibilidad de que dispone, podrá utilizar dos de ellas cada año natural de vigencia del presente convenio sin observar el preaviso de una semana para convocar días de no trabajo, para los cuales y de manera excepcional no deberá preavisar con una semana de antelación.



Estos días de flexibilidad sólo podrán utilizarse cuando se den situaciones de causa mayor debidamente justificadas, tales como averías o falta de materia primas o componentes, rigiéndose por los siguientes términos:

- Caducidad: Los dos días sin preaviso caducarán cada año de vigencia si no son utilizados por la empresa.
- Preaviso: La comunicación debe realizarse como máximo antes de que finalice el turno anterior al día afectado como no trabajo.

La compensación por sábado trabajado dentro del sistema de flexibilidad será de 1,33%, siendo la proporción de un día adicional de trabajo por cada tres sábados trabajados dentro del sistema de flexibilidad. La diferencia del 0,33% acumulada, podrá ser disfrutada en descanso, tanto en día completo como en horas. Para solicitar dicha compensación se utilizará el mismo sistema de preaviso que utiliza la empresa para convocar día de flexibilidad, mínimo una semana de antelación.

Ambas partes se comprometen a regular la casuística que pueda producirse para la aplicación de la flexibilidad en la empresa, en el plazo máximo de un mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

CALENDARIO Y TIEMPO DE DESCANSO DEL BOCADILLO.

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

Se pasará a considerar como tiempo efectivo de trabajo los quince minutos del tiempo de descanso del bocadillo dentro de la jornada laboral diaria de ocho horas. Este acuerdo se alcanzará en su totalidad de forma progresiva durante la vigencia del convenio colectivo, en los siguientes minutos y con efectos del 1 de enero de cada año, en las siguientes fechas:

- 1 de enero de 2025: Cinco minutos del tiempo del bocadillo, pasarán a considerarse como tiempo efectivo de trabajo. En los horarios de trabajo que se reseñen en el calendario laboral de la empresa para el año 2025, figurarán diez minutos de descanso no retribuido, ni computable como de trabajo efectivo.
- 1 de enero de 2026: Diez minutos (5 minutos de 2025 + 5 minutos de 2026) pasarán a considerarse como tiempo efectivo de trabajo. En los horarios de trabajo que se reseñen en el calendario laboral de la empresa para el año 2026, figurarán diez minutos de descanso retribuidos y computables como tiempo efectivo de trabajo y cinco minutos de descanso no retribuido, ni computable como de trabajo efectivo.
- 1 de enero de 2027: Quince minutos (5 minutos de 2025 + 5 minutos de 2026 + 5 minutos de 2027) del tiempo de bocadillo, pasarán a considerarse como tiempo efectivo de trabajo. En los horarios de trabajo que se reseñen en el calendario laboral de la empresa para el año 2027, figurarán quince minutos de descanso retribuidos y computables como tiempo efectivo de trabajo.

El devengo de la prima no se verá afectado debido a la consideración como tiempo efectivo de trabajo del descanso del bocadillo.

Art. 9. Horario de trabajo.

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

| | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
|------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| TURNO DE MAÑANA | De 06:00 a 14:15 h | De 06:00 a 14:10 h | De 06:00 a 14:05 h | De 06:00 a 14:00 h |
| TURNO DE TARDE | De 14:15 a 22:30 h | De 14:10 a 22:20 h | De 14:05 a 22:10 h | De 14:00 a 22:00 h |

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

| | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
|-----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| TURNO DE NOCHE | De 21: 45 a 06:00 h | De 21:50 a 06:00 h | De 21:55 a 06:00 h | De 22:00 a 06:00 h |

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

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

3. EL PERSONAL DE OFICINAS:

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria de lunes a jueves, en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo será de ocho horas de trabajo, con entrada entre las 7:30 y las 9:00 horas, con una interrupción mínima de treinta minutos para efectuar la comida, y salida a partir de las 16:30 horas. Todo ello en base al acuerdo alcanzado en materia de horarios flexibles para el personal de oficinas.

• Del 1 de octubre al 31 de mayo de cada año, sistema de jornada partida con horario flexible de lunes a jueves y los viernes jornada continua, en los términos que se recogen en acuerdo interno de la empresa, que rigen como sigue:

| HORARIOS EN PERÍODOS DE JORNADA PARTIDA | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| LUNES A JUEVES | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
| ENTRADA | 07:30 a 09:00 h | 07:30 a 09:00 h | 07:30 a 09:00 h | 07:30 a 09:00 h |
| SALIDA (A PARTIR DE) | 16:30 h | 16:25 h | 16: 20 h | 16:15 h |
| VIERNES | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
| ENTRADA | 07:00 h | 07:00 h | 07:00 h | 07:00 h |
| SALIDA | 15:15 h | 15:10 h | 15:05 h | 15:00 h |

• Del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año, jornada continuada en los siguientes términos:

| HORARIOS EN PERÍODOS DE JORNADA INTENSIVA | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|
| LUNES A VIERNES | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
| ENTRADA | 07:00 h | 07:00 h | 07:00 h | 07:00 h |
| SALIDA | 15:15 h | 15:10 h | 15:05 h | 15:00 h |

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

Art. 10. Reducción de jornada por guarda legal.

Las reducciones de jornada por guarda legal quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.



La concreción horaria y la determinación de los permisos de reducciones de jornada aquí previstos corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Art. 11. Vacaciones.

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

De los treinta días naturales de vacaciones, cada persona trabajadora de oficina, no sujeta a turnos, podrá disponer de cinco días de vacaciones de disfrute personal y en fechas que cada uno crea conveniente, previo aviso de quince días de antelación.

Estos cinco días de vacaciones se seleccionarán de las tres semanas de las que dispone todo el personal de fábrica establecido en calendario laboral, exceptuando la semana de cierre, siendo los criterios pactados para su disfrute los mismos que los regulados para el día de libre disposición del personal de fábrica que se redactan en el artículo 8, punto a-b.

Las vacaciones se retribuyen a salario base y complementos salariales. Además, para las personas trabajadoras sujetas a actividad, la prima de actividad correspondiente por categoría o grupo profesional.

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

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

Art. 12. Licencias retribuidas.

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

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

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

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada y, en aras de un uso correcto del permiso retribuido que corresponda, se tratará cada caso conjuntamente con el Departamento de Personal, el solicitante y un miembro del comité de empresa, en este último caso siempre que así sea aceptado por la persona trabajadora.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora o registro de la pareja de hecho, aportando libro de familia o inscripción en el Registro Civil.

b) Por fallecimiento de familiares, en línea consanguínea, aportando justificante del hecho causante:

- Cinco días naturales, de los cuales dos serán laborables, o siete con desplazamiento, de los cuales cuatro serán laborables, de cónyuge, pareja de hecho e hijos.
- Tres días naturales, de los cuales dos serán días laborables, o cinco con desplazamiento, de los cuales cuatro serán días laborables, de padres/madres, padres/madres políticos, hermanos.
- Tres días naturales, de los cuales dos serán días laborables, o cinco con desplazamiento, de los cuales cuatro serán laborable, de abuelos, abuelos políticos y nietos.



- Dos días laborables o cuatro laborables con desplazamiento para hermanos políticos y nietos políticos.

c) Cinco días laborales (consecutivos o alternos) con dos días adicionales si es necesario desplazamiento, por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que convivan (será necesario acreditar empadronamiento de ambas personas) con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, aportando documento de médico u hospital correspondiente acreditativo de que los días solicitados de permiso el paciente está ingresado o precisa reposo domiciliario.

En el supuesto de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a opción de la persona trabajadora y previa comunicación a la empresa, se podrá fraccionar el permiso en diez medios días consecutivos.

d) Un día por traslado de domicilio, aportando documento del Ayuntamiento correspondiente al nuevo domicilio.

e) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres/madres, aportando libro de familia.

f) El tiempo indispensable por asistencia a médico especialista de la Seguridad Social, prescrita por médico de medicina general, cuando coincida el horario de visita con el horario de trabajo (presentación previa de la citación del especialista y justificante posterior de dicha visita).

g) Dieciocho horas por asistencia a médico de cabecera o acompañante de hijos menores o con discapacidad a médico de cabecera o especialista (justificante expedido por el/la médico que le asista).

h) Un día laboral en caso de intervención quirúrgica menor o pruebas diagnósticas que requieran sedación, epidural o anestesia general sin hospitalización del propio empleado, su cónyuge, padres/madres, hijos consanguíneos o tutelados.

En caso de que el permiso sea por colonoscopia de la persona trabajadora y el día anterior a la de la prueba médica, trabajase en turno de tarde, los días de permiso se extienden a dos días, siendo estos, el día anterior y el día de la prueba.

Quedan exceptuados de este permiso las pruebas odontológicas, salvo que estas requieran acompañamiento debidamente acreditado.

i) El tiempo indispensable por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Aportando documento que acredite el deber o el nombramiento.

j) El tiempo legalmente asignado para funciones sindicales.

k) El tiempo indispensable por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Aportando justificante del centro donde se realice el examen o técnica de preparación.

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

m) Una hora al año para la realización de las votaciones de convenios, ERTE o ERE que pudieran existir.

En los permisos enumerados se entenderá que concurre la circunstancia de «desplazamiento» cuando el mismo haya de realizarse a más de 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

Art. 12 bis. *Ausencia por causas de fuerza mayor.*

Conforme establece la actual regulación del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.9:

«La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

BOFN

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia».

Art. 13. *Licencias no retribuidas.*

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

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

Art. 13 bis. *Permiso parental.*

Conforme el Estatuto de los Trabajadores:

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible».

Art. 14. *Excedencias voluntarias.*

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

CAPÍTULO TERCERO

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 15. *Inicio de la relación laboral. Contratación de nuevas personas trabajadoras. Períodos de prueba.*

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

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

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

Asimismo, se acuerda mantener el mecanismo de incorporación de nuevas personas trabajadoras, en lo que respecta a la forma de contratación, salario a percibir y

PEÓN

estabilidad en el empleo de las mismas. En esta línea, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas trabajadoras de nueva incorporación quedarán regulados por las condiciones contractuales, salariales y de categoría o grupo profesional, que se detallan más adelante.

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

El personal obrero de nuevo ingreso se incorporará con categoría de peón adscrito al grupo profesional 7. Permanecerán en dicha categoría por un plazo en ningún caso superior a 9 meses consecutivos o 13,5 meses en períodos alternos, plazo, tras el cual, pasarían a ostentar la categoría de peón especialista y encuadrados en el grupo profesional 6.

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

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

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

La contratación de nuevas personas trabajadoras se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, en concreto, la duración del contrato de trabajo se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

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

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

| | |
|-----------------|-------------------|
| a) Grupos 1 y 2 | Hasta seis meses |
| b) Grupo 3 | Hasta dos meses |
| c) Grupos 4 y 5 | Hasta un mes |
| d) Grupos 6 y 7 | Hasta quince días |

Art. 16. Extinción de la relación laboral.

Serán causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 17. *Extinción del contrato por voluntad de las personas trabajadoras. Preavisos de cese.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

| | |
|---|-------------|
| a) Categorías comprendidas en grupos 1, 2 y 3 | Dos meses |
| b) Categorías comprendidas en grupos 4 y 5 | Un mes |
| c) Categorías comprendidas en grupos 6 y 7 | Quince días |

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

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

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

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

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

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

GRUPOS PROFESIONALES:

Se acuerda establecer una comisión de trabajo para el estudio y revisión de los grupos profesionales del convenio de centro de trabajo de Zaragoza, tomando como referencia el convenio sectorial del Metal de Zaragoza, y posterior valoración de puestos de trabajo.

En esta comisión se compartirán los criterios que definen cada grupo profesional.

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los grupos que figuran en el tabla de clasificación profesional del anexo I.

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

La estructura de encuadramiento consta de siete grupos profesionales. Dentro de cada grupo profesional podemos diferenciar tres divisiones funcionales clasificadas del siguiente modo:

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

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

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

Las mencionadas divisiones funcionales se encuadran en un grupo profesional atendiendo a los criterios que a continuación se enumeran:



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

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

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

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

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

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

Art. 19. Personas con discapacidad.

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

CAPÍTULO CUARTO

SALARIOS

Art. 20. Estructura salarial.

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

- **Salarios base, pagas extraordinarias de junio y diciembre y, en su caso, complemento *ad personam*** para aquellas personas trabajadoras con derecho a su percibo por haberles quedado reconocido el derecho a su percibo en 1996 cuando se procedió a eliminar la antigüedad.

- **Incentivos de actividad:** Este concepto deriva de la tabla propia de Teka Industrial, S.A., establecida en el acuerdo de empresa del año 2000. Dicha tabla se basa en el sistema de tiempos predeterminados por el sistema MTM2. Este punto se desarrolla en el artículo 24 del presente convenio.

- **Complemento histórico:** Integra todos los complementos salariales que desaparecieron con la entrada en vigor del convenio colectivo vigente para los años 2011 a 2014, donde se implementa por primera vez este complemento histórico a fecha 1 de junio de 2012, para la plantilla de la empresa Teka Industrial, S.A., contratada en aquella fecha.

Asimismo, para las personas trabajadoras procedentes de la sección de esmaltería e integrados en la plantilla de Teka Industrial, S.A., y con contrato en vigor en fecha 1 de enero de 2015, el complemento histórico integró todos los complementos que dichas personas trabajadoras venían percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2016. Para ellos, desde el 1 de enero de 2017 desaparecieron todos los complementos salariales recogidos en anteriores pactos de empresa de la Esmaltería o provenientes de su convenio colectivo anterior habiéndose mantenido la suma de sus importes con el carácter *ad personam* dentro de este complemento histórico, realizadas las oportunas regularizaciones de sus salarios base y prima de actividad de acuerdo a lo pactado en la unificación de tablas recogida en el convenio colectivo que estuvo vigente para los años 2015 a 2019.

Art. 21. Salarios.

A. Los salarios de cada grupo profesional para los años de vigencia del presente convenio, serán los recogidos en las tablas que figuran como anexo II.

B. Las tablas de prima de actividad para los años de vigencia de presente convenio, serán las recogidas en los valores que figuran como anexo III.



C. Las primas de actividad en salidas médicas serán las establecidas para cada grupo profesional en el anexo III, como actividad 112 (hasta 18 horas de salida) y actividad 109 (desde 19 horas). La prima de actividad se desarrolla en el artículo 24 del presente convenio.

Art. 22. *Complemento «ad personam».*

Se abonará este complemento exclusivamente al personal que hasta la fecha viene percibiéndolo, siendo su importe, para cada uno de los cuatro años de vigencia, el percibido en la actualidad.

Art. 23. *Complemento responsables equipos de trabajo. Plus A. Plus B. Plus Ex Categoría.*

COMPLEMENTO RESPONSABLES EQUIPOS DE TRABAJO: Las personas trabajadoras que desempeñan el puesto de responsable de equipo de trabajo, facilitadores, percibirán mensualmente las cantidades que actualmente se perciben por el desempeño de este puesto de trabajo. Este complemento es inherente al efectivo desempeño del citado puesto de trabajo, por lo que finalizará el derecho a su percibo el mes siguiente al del cese en el desempeño de dicho puesto. Todas aquellas personas trabajadoras que, en adelante, fueran designadas para ese puesto, percibirán la cuantía correspondiente al mismo vigente en el momento de su designación, cesando la percepción de esta remuneración, igualmente, a partir del mes siguiente al cese en el desempeño efectivo del puesto.

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

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

PLUS A: Este plus, denominado «Plus A», lo devengarán aquellos empleados que ocupen actualmente durante seis o más horas de la jornada diaria, o pasen a ocupar en el futuro, uno de los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

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

El importe económico de este plus A es de 250 euros mensuales. La forma de pago de dicho plus se establece mediante la siguiente fórmula: Importe mensual por once meses de trabajo dividido por doscientos veinte días de trabajo anual; o lo que es lo mismo $250 \times 11/219$. Ello es así dado que el percibo de dicho plus se establece por día efectivo de trabajo, en alguno de los citados puestos.

Por ello, el devengo diario de este plus queda establecido en 12,56 euros ($250 \times 11/219 = 12,56$).

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

PLUS B: Este plus, denominado «Plus B», lo devengarán aquellos empleados que durante seis horas o más de la jornada diaria ocupen actualmente, o pasen a ocupar en el futuro, uno de los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

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

El importe económico de este plus B es de 175 euros mensuales. La forma de pago de dicho plus se establece mediante la siguiente fórmula: Importe mensual por once meses de trabajo dividido por doscientos veinte días de trabajo anual; o lo que es lo mismo $175 \times 11/219$. Ello es así dado que el percibo de dicho plus se establece por día efectivo de trabajo, en alguno de los citados puestos.

N P O B

Por ello, el devengo diario de este plus queda establecido en 8,79 euros por día efectivo de trabajo ($175 \times 11/219 = 8,79$).

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

PLUS EX CATEGORÍA: Con efectos de 1 de enero de 2017 se constituyó un plus, denominado «Plus ex categoría», al objeto de compensar la pérdida de promoción profesional de aquellas personas que actualmente tiene la categoría profesional de peones especialistas, al quedar integradas en el mismo grupo profesional que los oficiales de 3.^a. El derecho al percibo de dicho plus correspondía a aquellas personas que a la fecha de la firma del convenio para los años 2015 a 2019 tenían la categoría profesional de peón especialista y no se vieron situadas en grupo profesional diferente al número 6. El importe de este plus es de 10 euros mensuales (120 euros anuales), con carácter consolidable y *ad personam* para todas las personas trabajadoras que tienen derecho a su percibo.

Con efectos del 1 de enero de 2024, se abonará este plus a las doce personas de plantilla que en la actualidad no lo vienen percibiendo, así como también se reconocerá y se abonará a los relevistas que se incorporen durante el año 2024, tal y como se acordó en el SAMA en reunión el día 5 de junio de 2024.

Con efectos de 1 de enero de 2025 el complemento ex categoría se integrará en el complemento histórico individual de cada persona trabajadora.

Art. 24. *Incentivos de actividad.*

Las personas trabajadoras de mano de obra directa percibirán incentivos de actividad de acuerdo con el índice de actividad establecido en el presente convenio y con los importes por hora de trabajo se aplicarán los importes de la tabla, recogida como anexo III.

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

La actividad 112 MTM2 es la exigida en la sección de montaje de la empresa. Las restantes secciones de la empresa, que perciben prima por actividad, utilizan este referente a los efectos de determinar el importe a percibir como prima por hora trabajada. De esta forma, todas estas secciones, diferentes a montaje, cobran por prima de actividad los mismos valores reflejados en la tabla anexo III.

En los supuestos de salidas médicas por asistencia a médico de cabecera o especialista, las personas trabajadoras de mano de obra directa sujetos a prima de actividad percibirán igualmente como prima de actividad, los importes de la tabla de primas a la citada actividad de 112 hasta el límite de las primeras 18 horas de salida por este concepto, es decir, se percibirá el 100% de la prima de actividad hasta el citado límite. En concreto se percibirán los siguientes importes:

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

En caso de alcanzar el citado límite de 18 horas del punto anterior, las siguientes horas de salida médica, es decir, desde la hora número 19, las personas trabajadoras de mano de obra directa sujetos a prima de actividad, pasarán a percibir los siguientes importes:

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

Estos importes de salidas médicas proceden del índice 112 de la tabla de primas actividad para las 18 primeras horas y del índice 109 para las horas a partir de la hora 19.

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

Al objeto de conocer en profundidad y dar seguimiento al índice de actividad, así como al sistema MTM utilizado para su cálculo, se mantendrá la comisión de productividad ya existente durante la vigencia del presente convenio, la cual tendrá carácter paritario.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán tomando como base los salarios que, según grupos profesionales, se incluyen en el anexo II. En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario.

A esta cantidad se adicionará el complemento *ad personam* del artículo 22 a las personas trabajadoras que les corresponde.

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

Art. 26. *Plus nocturno.*

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

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

El personal que trabaje en turno nocturno percibirá un complemento, denominado «Plus nocturno», por un importe fijo por cada jornada nocturna completa realizada, o parte proporcional si la jornada no es completa, en el caso de no exceder de cuatro horas el período considerado como nocturno, por los importes señalados para los siguientes años:

| | |
|------|-----------------|
| 2024 | 13,00 euros/día |
| 2025 | 13,50 euros/día |
| 2026 | 14,00 euros/día |
| 2027 | 14,50 euros/día |

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

Art. 27. *Gastos de locomoción.*

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

A. Para los perceptores del tipo A, el importe será de 4,35 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 2,175 euros si se efectúan dos viajes diarios.

B. Para los perceptores del tipo B, el importe será de 4,75 euros si se efectúan cuatro viajes diarios y de 2,37 euros si se efectúan dos viajes diarios.

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

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

BOFN

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

El sistema de revalorización de los importes del tipo A será el siguiente: En caso de producirse una subida en el precio del billete del autobús del Servicio Público Municipal, durante la vigencia del presente convenio, el importe en euros que suponga la subida correspondiente a dos billetes será sumado a los 4,35 euros, pasando a ser ese el nuevo importe de referencia para el caso de cuatro viajes. El nuevo importe para caso de dos viajes será el resultante de dividir por 2 el precio anterior.

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

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

Art. 28. *Horas extraordinarias.*

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

a) Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso equivalente a 1,25 horas en los meses siguientes. La elección de la compensación de la realización de las horas extraordinarias en descanso o en retribución corresponderá a la persona trabajadora. Para solicitar dicha compensación se utilizará el mismo sistema de preaviso que utiliza la empresa para convocar días de flexibilidad (una semana mínimo de preaviso). En el caso del disfrute por hora y no por día completo, el preaviso será de cuarenta y ocho horas.

b) Si por razones organizativas o productivas la empresa optase por compensar económicamente las horas extraordinarias, estas horas se abonarán a razón de 22,20 euros/hora prima de actividad incluida, para las realizadas de lunes a sábado, y a razón de 27,77 euros/hora prima de actividad incluida, para las realizadas en domingo o festivo.

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

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

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

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

Art. 29. *Premio de sugerencias.*

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



MATERIAS A LAS QUE PUEDEN AFECTAR LAS SUGERENCIAS:

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

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

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

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

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

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

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

FORMA DE EFECTUAR LAS PROPUESTAS: Deben ser presentadas por escrito, en un modelo estandarizado, y en él deberá constar:

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO

INCAPACIDAD TEMPORAL. PRESTACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE. JUBILACIÓN.

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

1. La empresa complementará, durante el período máximo de incapacidad temporal legalmente previsto, las diferencias hasta el 100% de las percepciones no cubiertas por la mutua de accidentes correspondiente, durante el período de vigencia de este convenio.

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

2. Si una persona trabajadora de la plantilla y como consecuencia de su actividad laboral, fuera intervenida quirúrgicamente o fuera hospitalizada, la empresa complementará hasta el 100% de su salario en jornada ordinaria, por el tiempo que dure la

ABONAR

situación desde el alta hospitalaria hasta la baja hospitalaria. Este mismo criterio será de aplicación para las intervenciones quirúrgicas que no deriven de la actividad laboral y que estén derivadas de enfermedad común, excluyendo aquellas intervenciones que deriven de la práctica de deporte.

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

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

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

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

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

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de acuerdo a lo siguiente: 15.000 euros para caso de muerte, incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta por causas naturales, y será de 25.000 euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 euros por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán completamente a cargo de la empresa.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al comité de empresa.

No estarán comprendidos en la citada póliza el personal en situación de excedencia o que causara baja en la empresa por cualquier causa.

Art. 32. Jubilación.

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

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

| | |
|--|---------|
| A los 61 años o cuatro de anticipación | 7 meses |
| A los 62 años o tres de anticipación | 6 meses |
| A los 63 años o dos de anticipación | 5 meses |
| A los 64 años o uno de anticipación | 3 meses |

CONDICIONES:

A. Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa, con la antelación suficiente, su intención de jubilarse, al objeto de que se puedan adoptar las medidas necesarias para que la persona trabajadora afectada pueda disfrutar de los meses de vacaciones que les correspondan de forma previa a cumplir los años, además de sustituirle por otra persona trabajadora durante el disfrute de ese período vacacional.

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

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

N R O P A

CAPÍTULO SEXTO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ROPA DE TRABAJO

Art. 33. *Seguridad y salud laboral.*

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

Art. 34. *Ropa de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. ASAMBLEAS

Art. 35. *Derechos y garantías sindicales.*

En materia de derechos y garantías sindicales se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se promulguen para aquello que no esté regulado en este artículo.

Podrán acumularse horas de entre los miembros del comité en uno o varios de sus componentes con una planificación mensual, trimestral y/o anual hasta un máximo de diez horas y entre las personas trabajadoras de la misma candidatura sin rebasar el máximo total que determina la ley.

Los miembros del comité de empresa deberán comunicar de manera fehaciente dicha acumulación del crédito horario con carácter previo de acuerdo a los siguientes plazos:

- Acumulación mensual: Siete días naturales.
- Acumulación trimestral: Treinta días naturales.
- Acumulación anual: Sesenta días naturales.

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

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



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

3. Para las negociaciones de convenio, ERTE y ERE, cada uno de los miembros del comité de empresa dispondrán de dos horas para el estudio y desarrollo de las propuestas de negociaciones de las reuniones convocadas a tal efecto. Estas horas podrán disfrutarse el día de antes de las reuniones, durante el mismo día o al día siguiente de haberlas celebrado. Igualmente, todo el personal de fábrica dispondrá de una hora por persona y año para la realización de las votaciones y/o asambleas de convenio, ERTE y ERE que pudieran existir.

4. Se acuerda que los miembros del comité de empresa y delegados de las secciones sindicales, dispondrán de las horas necesarias que duren las reuniones con la empresa con cargo a la misma.

Ambas partes acuerdan que en lo no regulado en este apartado sobre derechos sindicales se remitirán a lo establecido en cada momento en Estatuto de los Trabajadores.

Si la plantilla fija del centro de trabajo estuviera comprendida entre 150 y 250 trabajadores, las secciones sindicales que se puedan constituir por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el comité de empresa que ostenten una representación mínima del 10%, estarán representadas, a todos los efectos por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo, utilizando el crédito horario cedido por los miembros del comité de empresa de su sección sindical que sí dispongan de crédito horario, con el máximo de diez horas.

Art. 36. *Asambleas.*

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

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

El régimen de faltas y sanciones, así como la graduación de las faltas, se regulará por lo dispuesto en los artículos 59 a 64 del convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (CEM), en vigor en cada momento.

SANCIONES:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.



b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. POR FALTAS MUY GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Art. 39. *Prescripción de las faltas.*

PRESCRIPCIÓN:

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 40. *Comisión paritaria.*

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

La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de la empresa y otros tres por la representación de las personas trabajadoras.

Las funciones principales de esta comisión paritaria serán:

- A. La interpretación auténtica del convenio.
- B. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar cuantas dudas o discrepancias puedan producirse por la aplicación del convenio.
- C. Entender de cuantas otras cuestiones puedan contribuir a una mayor efectividad del convenio.

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

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

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

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

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

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

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



Art. 42. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio están interesadas en desarrollar en su ámbito respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se estará a la legislación vigente en cada momento, para impulsar y desarrollar actuaciones en el marco del Real Decreto-ley 6/2019, de Medidas Urgentes para la Garantía y la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación. Asimismo, participarán ambas partes en la elaboración de un Plan de Igualdad conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y lo recogido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Art. 43. *Violencia y acoso.*

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

NORMATIVA SUPLETORIA

Ambas partes acuerdan establecer convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, como derecho supletorio en todo lo no regulado específicamente en este convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

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

- Incremento salarial para 2024: El incremento salarial pactado para el año 2024 es de 1400 euros lineales a percibir dividido en catorce mensualidades. La cantidad acordada es consolidable en el salario base.
- Incremento salarial para 2025: El incremento salarial pactado para el año 2025 es de 1200 euros lineales a percibir dividido en catorce mensualidades. La cantidad acordada es consolidable en el salario base.
- Incremento salarial para 2026: El incremento salarial pactado para el año 2026 es de 1200 euros lineales a percibir dividido en catorce mensualidades. La cantidad acordada es consolidable en el salario base.
- Incremento salarial para 2027: El incremento salarial pactado para el año 2027 es de 1200 euros lineales a percibir dividido en catorce mensualidades. La cantidad acordada es consolidable en el salario base.



Durante la vigencia del presente convenio, todo trabajador que por aplicación de las tablas salariales del convenio en cómputo anual devengue una retribución inferior a lo que establece el sector de Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal de Zaragoza recibirá un complemento de carácter personal consolidable que como mínimo deberá igualar esta diferencia.

Se pacta un complemento anual variable no consolidable basado en el índice de absentismo del centro de trabajo conforme a la siguiente escala:

- 100 euros siempre que el índice de absentismo sea mayor o igual que 5% e inferior a 7%.
- 180 euros siempre que el índice de absentismo sea mayor o igual que 3% e inferior al 5%.
- 260 euros siempre que el índice de absentismo sea inferior a un 3%.

En caso de que el índice de absentismo supere el 7% en el centro de trabajo no se tendrá derecho al percibo de ningún complemento variable. Para el cálculo del absentismo, se seguirá el sistema que se utiliza en la actualidad para hacer seguimiento del mismo.

El pago de este complemento variable se hará a todo el personal que forme parte de la plantilla a 31 diciembre del año de devengo y cálculo para los años de vigencia del presente convenio colectivo. El pago del complemento se llevará a cabo en el mes de enero del año siguiente del año de devengo y cálculo, siendo el primer año de devengo y cálculo el 2025.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

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

ANEXO I
GRUPOS PROFESIONALES

| GRUPO | TÉCNICOS | EMPLEADOS | OPERARIOS |
|-------|---|---|--|
| 1 | Directores, gerentes Ingenieros, licenciados | | |
| 2 | Titulado Superior Entrada Ingenieros técnicos Graduados sociales Ayudantes técnicos sanitarios | Jefe administrativo de 1.ª | |
| 3 | Delineante proyectista | Jefe administrativo de 2.ª | Jefe de taller |
| 4 | | Oficial administrativo de 1.ª Delineante de 1.ª Técnico organización de 1.ª | |
| 5 | | Analista de 1.ª Delineante de 2.ª Oficial administrativo de 2.ª Técnico organización de 2.ª | Encargado Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª |
| 6 | | Analista de 2.ª Almacenero Auxiliar administrativo Auxiliar de organización Auxiliar de laboratorio | Capataz/Capataza Oficial de 3.ª Especialista |
| 7 | | Telefonista | Peón |

ANEXO II
TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS DEL PERSONAL
Años 2024, 2025, 2026 y 2027

| | S. BASE DE GRUPO 2024 | S. BASE DE GRUPO 2025 | S. BASE DE GRUPO 2026 | S. BASE DE GRUPO 2027 | EUROS MES/DÍA |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| GRUPO 1 | 1.670,68 | 1.756,39 | 1.842,10 | 1.927,81 | Euros/mes |
| GRUPO 2 | 1.633,27 | 1.718,98 | 1.804,69 | 1.890,40 | Euros/mes |
| GRUPO 3 | 1.455,41 | 1.541,12 | 1.626,83 | 1.712,54 | Euros/mes |
| GRUPO 4 | 1.378,43 | 1.464,14 | 1.549,85 | 1.635,56 | Euros/mes |
| GRUPO 5 | 1.334,55 | 1.420,26 | 1.505,97 | 1.591,68 | Euros/mes |
| | 43,01 | 45,83 | 48,65 | 51,47 | Euros/día |
| GRUPO 6 | 1.254,96 | 1.340,67 | 1.426,38 | 1.512,09 | Euros/mes |
| | 42,07 | 44,89 | 47,71 | 50,53 | Euros/día |
| GRUPO 7 | 41,5 | 44,32 | 47,14 | 49,96 | Euros/día |

ANEXO III
TABLA DE PRIMAS DE ACTIVIDAD AÑOS 2024 A 2027

| ACT. MTM12 | GRUPO 5 | GRUPO 6 | GRUPO 7 |
|------------|---------|---------|---------|
| 100 | 2,99 | 2,91 | 2,87 |
| 101 | 3,11 | 3,02 | 2,97 |
| 102 | 3,19 | 3,13 | 3,08 |
| 103 | 3,31 | 3,23 | 3,16 |
| 104 | 3,37 | 3,29 | 3,20 |
| 105 | 3,41 | 3,34 | 3,28 |
| 106 | 3,47 | 3,39 | 3,32 |
| 107 | 3,79 | 3,70 | 3,65 |
| 108 | 3,83 | 3,73 | 3,69 |
| 109 | 3,91 | 3,78 | 3,73 |
| 110 | 3,95 | 3,83 | 3,78 |
| 111 | 4,00 | 3,91 | 3,83 |
| 112 | 4,04 | 3,94 | 3,90 |

BOPZ
 BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-1 • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
 Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.
 Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
 Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprenta@dpz.es

Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>



TARIFAS:

(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

Anuncios ordinarios:

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o www.dpz.es