

Núm. 66.866

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

RESOLUCION DE 11 DE ENERO DE 2016 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2015 y 2016 (Código de Convenio 44000235011981), suscrito el día 11 de diciembre de 2015, de una parte por representantes de las Entidades Empresariales Provinciales y de otra por representantes de CCOO Y UGT por parte de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA :

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de sector en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 11 de enero de 2016.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2015 y 2016

TEXTO ARTICULADO

Cláusulas Generales

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El Presente Convenio es de aplicación obligatoria a todas las Empresas que se encuentren radicadas en la Provincia de Teruel, salvo que por razón legal se rijan por otro convenio.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las Industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas Empresas, Centros o Talleres, en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente Convenio, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

> Industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y botero. Será de aplicación exclusiva el presente Convenio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 milímetros.

> Tendidos de líneas eléctricas.

> Mecánica de óptica de precisión

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación un convenio específico distinto, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En el Anexo IV del presente convenio colectivo se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/as sea cual fuera su Categoría Profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin mas excepciones que las establecidas por Ley, en su caso.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de Enero de 2015 y finalizando el día 31 de Diciembre de 2016

Artículo 5º.- Autodenuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio en el primer trimestre del año 2.017 con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación, salvo la prevista por la Ley a la Autoridad Laboral de la Provincia.

Artículo 6º.- Obligatoriedad.

El presente Convenio obliga durante su vigencia a los Empresarios/as y Trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, obligando igualmente a aquellas Empresas que en el futuro se instalen en la Provincia de Teruel, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º.

Artículo 7º.- Unidad de Convenio.

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

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

Artículo 8º.- Compensación y absorción.

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

En lo económico, para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel global de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 9º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los Empresarios y cuatro en representación de los trabajadores/as, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un Presidente de la Comisión, pudiendo así mismo acudir con asesores con voz y sin voto.

Es competencia de la Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

a).- Interpretación la aplicación de las cláusulas del Convenio.

b).- Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

c).- Conocer los acuerdos y discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

d).- Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 11º.- Recibo finiquito.

El recibo de finiquito entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II del presente Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo anterior. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que fue expedido.

El trabajador/a podrá ser asistido por un representante de los trabajadores/as en el acto de la firma del recibo finiquito.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador/a, no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La firma por parte del trabajador/a del recibo de finiquito producirá los efectos liberatorios propios del mismo, sin perjuicio de las cantidades que al trabajador/a le pudiera corresponder en concepto de atrasos derivados de

la aplicación con carácter retroactivo del incremento salarial o de la revisión salarial que pudiera establecerse en el Convenio Provincial de manera posterior, referidos exclusivamente al periodo de tiempo en que el trabajador/a desempeñó su labor en la Empresa durante el último año.

El cómputo del plazo para solicitar el abono de estos atrasos comenzara a contar a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, del Convenio Provincial o la revisión del mismo que las ocasione.

#### Artículo 12º Contrato de Formación

El contrato de Formación se regirá por la legislación que resulte de general aplicación en cada momento, la retribución será el 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base de la categoría incluida dentro de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

#### Artículo 13º.- Periodo de Prueba.

De conformidad a lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector del metal, el periodo de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador y la trabajadora, está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito.

##### 1.- Duración.

El ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras realizado a título de prueba, seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

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

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

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

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

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

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

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

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 8, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

##### 2.- Derechos y obligaciones.

Durante el periodo de prueba, el trabajador o la trabajadora, tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El periodo de prueba será nulo, si el trabajador o la trabajadora, hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

##### 3.- Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el periodo de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el periodo de prueba.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

##### 4.-Interrupción del periodo de prueba.

El periodo de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del periodo de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

#### Artículo 14º.- Ceses.

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

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 1: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 2: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 3: dos meses.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 4: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 5: un mes.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 6: quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 7: quince días.

Las actuales categorías comprendidas en el Grupo 8: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador o la 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 puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador o la trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 15º.- Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo efectivo será de 1758 horas anuales, trabajadas en jornada semanal de lunes a sábado. No obstante, en caso de que en el ámbito estatal del sector se estableciera jornada inferior a la citada, se considerará como vigente en este Convenio la establecida en el ámbito estatal.

Para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, la Comisión Negociadora, con independencia de los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las dos fechas que sean señaladas como festivas a nivel local, fijará, con carácter orientativo, días festivos de referencia. Tendrán como finalidad determinar las fechas en las que puedan tener lugar los descansos necesarios para dar cumplimiento a la jornada anual pactada.

Las empresas, de acuerdo con la representación legal de sus trabajadores/as deberán confeccionar, a principios de cada año, un CALENDARIO LABORAL y procederán a la distribución de sus respectivos horarios de trabajo al objeto de acomodarlos a sus necesidades organizativas o de producción, siempre y cuando el cómputo anual no exceda de 1758 horas de trabajo efectivo para los años 2015-2016.

En él tendrán la consideración de festivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 79/2015, de 5 de Mayo, del Gobierno de Aragón.

Las fiestas laborales, de carácter retribuido, no recuperables e inhábiles para el año 2016 en la Comunidad Autónoma de Aragón, serán las siguientes: 1 de enero, viernes, Año Nuevo. 6 de enero, miércoles, Epifanía del Señor. 24 de marzo, Jueves Santo. 25 de marzo, Viernes Santo. 23 de abril, sábado, San Jorge, Día de Aragón. 2 de mayo, lunes, en sustitución del día 1 de mayo, Fiesta del Trabajo. 15 de agosto, lunes, Asunción de la Virgen. 12 de octubre, miércoles, Fiesta Nacional de España. 1 de noviembre, martes, Todos los Santos. 6 de diciembre, martes, Día de la Constitución Española. 8 de diciembre, jueves, Inmaculada Concepción. 26 de diciembre, lunes, en sustitución del día 25 de diciembre, Natividad del Señor, así como las dos fechas que sean señaladas como festivos en cada municipio de la provincia.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y con carácter orientativo para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, se considerarán festivos además de los anteriores, los siguientes días:

Empresas con jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes: el 5 de Enero; el 19 de Febrero en Teruel-Capital (resto de la provincia junto a festividades locales); el 28 de Marzo en Teruel-Capital (resto de la provincia junto a festividades locales); y 12 de Julio en Teruel-Capital (resto de la provincia junto a festividades locales), el 31 de Octubre y el 9 de Diciembre. El exceso de 2 horas restantes se negociara de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

La empresa podrá de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as o, en el supuesto de no existir dichos representantes, con los propios trabajadores/as, sustituir las fechas incluidas por otras que resulten más adecuadas en función de las necesidades de la producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

De común acuerdo, la Empresa y sus Trabajadores/as podrán acordar la sustitución de los complementos económicos específicos previstos para los puestos de trabajo calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente, conforme a los términos pactados.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias habituales.

Serán sin embargo de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor, como prevención y reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales a estos efectos las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

En materia de comunicación de las horas extraordinarias realizadas se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Ambas partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

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

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los Representantes Legales de los Trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme dispone el artículo 64.4.b del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Los trabajadores/as que realicen horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y la Dirección de la Empresa, podrán decidir de mutuo acuerdo que el abono de las citadas horas, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puede sustituirse por la compensación con un tiempo de descanso retribuido que suponga un descuento de una hora y cuarenta y cinco minutos de la jornada ordinaria de trabajo por cada hora extraordinaria realizada en Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, y de dos horas si lo fuesen en Sábado, Domingo o Festivo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo previsto en los artículos 80 y 56 de la Ordenanza, cuyo texto se considera reproducido en este punto.

Para el año 2015 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 13.00 Euros. Para el año 2016 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 13.20 Euros

Artículo 17º.- Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias consistirán en treinta días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera de no ostentar un año de servicio.

Los días de vacaciones establecidas serán retribuidas de conformidad con lo señalado en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para el Sector, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El periodo de disfrute se señalará de común acuerdo entre ambas partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 -y 48.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de que coincida el período vacacional establecido en el calendario de la empresa con una situación de IT iniciada con anterioridad a dicho periodo, el trabajador/a tendrá derecho, en los términos establecidos en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2009, al disfrute de vacaciones en fecha posterior al referido periodo.

Artículo 18º.- Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1).- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2).- Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 3).- Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 4).- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos/as y hermanos/as.
- 5).- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as y padres políticos y abuelos/as políticos/as.

6.a).- Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as y cónyuge.

6.b).- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de abuelos/as políticos/as.

6.c).- Dos días naturales en caso de Hospitalización de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as, cónyuge y abuelos/as políticos/as. Podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o alternos.

6.d).- Por establecerlo el vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su número 3 apartado b), el trabajador/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7).- En los supuestos contemplados en los números 2, 4, 5 y 6 de este artículo, cuando con tales motivos el trabajador/as necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

8).- Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as.

9).- Un día natural por traslado de domicilio habitual.

10).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y en cuanto a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/aperciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

11).- Para acompañar al cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad a visitas de Medico Especialista de la Seguridad Social, cuando con tal motivo sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, un día natural al año.

12).- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta medica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En caso de asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social, el trabajador/a dispondrá de 16 horas al año.

13).- Un día natural por comunión de hijo/a.

14).- Cuatro horas por asistencia a funerales de nueras y yernos.

Artículo 19º.- Permisos no Retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho, sin retribución alguna, a los permisos siguientes:

1).- Los necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional.

2).- Por el tiempo necesario para asistencia, cuando ello fuera posible, a juicio de la empresa, a un Curso de Formación Profesional Ocupacional o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Los permisos Individuales para la Formación se regirán por lo dispuesto en el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo.

3).- En caso de matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, con independencia de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 18, se concederán al trabajador/a por los mismos motivos hasta cinco días naturales mas de licencia cuando el trabajador/a avise de su pretensión a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas respecto de la fecha y hora en que debería incorporarse a su puesto de trabajo, para el disfrute del permiso reglamentario, no siendo objeto de retribución el exceso o beneficio citado.

4).- El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada.

5).- Asistencia a funeral de tío/a carnal.

6).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un

ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en los apartado 15 de este artículo, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la legislación vigente

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A efectos de permisos, se reconoce a las parejas de hecho acogidas a la Ley Aragonesa que las regula (Ley 6/99), sin considerar la inscripción en el registro de parejas como matrimonio, a estos efectos.

Artículo 20º.- Salarios.

En el año 2015, los salarios experimentarán un incremento del uno por ciento (1.0%) respecto a los salarios vigentes en el año 2014, publicados en el BOP TE, de 9 de diciembre de 2014, número 234 dando lugar a las tablas salariales para el año 2.015. Para el año 2016, los salarios experimentarán un incremento del uno coma cinco por ciento (1.5%) respecto a los salarios vigentes en el año 2015, dando lugar a las tablas salariales para el año 2.016. Se firman y se adjuntan como Anexo I las tablas salariales del año 2015 y 2016.

Artículo 21º.- Cláusula de Revisión Salarial.

Revisión salarial: Con fecha 31 de diciembre de 2016, será aplicable la revisión de los salarios que resulte de la diferencia, entre la suma de los incrementos salariales de los años 2015 y 2016 (2,5%), y la suma de la inflación de ambos años, si ésta resultara superior. De producirse este hecho, la diferencia se trasladará como actualización a las tablas base de cálculo del año 2017.

Artículo 22º.- Mínimos salariales Garantizados.

En el supuesto de que el salario establecido para la Categoría Profesional de Peón fuese superado por una disposición superior de general aplicación, se incrementará automáticamente, aplicándose la misma diferencia sobre los salarios base de cada una de las Categorías Profesionales señaladas en el presente Convenio, modificándose las Tablas.

Artículo 23º.- Antigüedad.

La antigüedad consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en este Convenio, según cada Categoría Profesional.

Artículo 24º.- Nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá un incremento en su retribución equivalente al 35 % del salario base de su respectiva categoría. Considerándose como trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus no se percibirá en aquellos casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 25º.- Gratificaciones Extraordinarias Reglamentarias.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores/as dos gratificaciones extraordinarias durante los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, del Salario Convenio designado en la Tabla Salarial anexa y antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de Julio y antes del día 24 de Diciembre. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y practicándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 26º.- Plus de Asistencia.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo en el 2015 de la cantidad de 3,34 Euros por día efectivamente trabajado, incluyéndose en este concepto el periodo de vacaciones reglamentarias. Para el año 2016 la cuantía del presente plus será de 3.39 Euros.

Artículo 27º.- Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte, se abonará a los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual fuera su Categoría Profesional, la cantidad de 2,32 Euros por día laborable durante 2015. Para el año 2016 la cuantía del presente plus será de 2.35 Euros.

Artículo 28º.- Compensación por trabajo fuera del centro.

Con el fin de compensar los gastos que se produzcan a los trabajadores/as que excepcionalmente y con carácter no habitual, deban realizar desplazamientos para efectuar reparaciones fuera de sus centros de trabajo y tal traslado se efectúe en vehículo de la empresa, se abonará en el 2015 un importe de 1.40 Euros por cada hora de permanencia fuera del lugar de trabajo, siempre que el mismo sea superior a una hora y que la distancia a recorrer exceda de 4 kilómetros a contar desde el centro de trabajo, y se supere el casco urbano de la población. Para el año 2016 la cuantía del presente plus será de 1.42 Euros.

No vendrán obligadas a abonar el citado importe aquellas empresas dedicadas a instalaciones, montajes y conservación, mantenimiento o revisión de instalaciones, maquinaria o aparatos en general.

Artículo 29º.- Dietas, Plus kilometraje

En concepto de Dietas, y para aquel personal que con arreglo a la Ley tenga derecho a su percibo, se abonará un importe de 16,94 euros por media dieta y 39,53 euros por dieta completa en el año 2015 y para el año 2016 se abonará un importe de 17,19 euros por media dieta y 40.12 euros por dieta completa, sin que resulte de aplicación, en ningún caso, la revisión prevista en el artículo 21 del presente convenio.

No obstante, en el caso de que los gastos ocasionados al trabajador/a por los conceptos anteriores fueran superiores a las cantidades establecidas, el empresario abonará al trabajador/a la totalidad de estos, previa justificación.

En el supuesto de utilización del vehículo particular del trabajador/ a se abonará un plus de 0.19€ por km.

Artículo 30º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez

Con independencia de las prestaciones a las que el trabajador/a o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a los trabajadores/as comprendidos en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 33.000,00 Euros, para los años 2016 y 2017, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida.

En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios del trabajador o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.

Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º.

Artículo 31º.- Ropa de Trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores/as de dos buzos o monos de trabajo al inicio del año. Cuando sea necesario un tercero, el trabajador/a estará obligado a devolver la prenda usada.

Si se causara baja definitiva en el primer trimestre del año, se devolverá la ropa entregada.

Artículo 32.- Revisión Médica.

Se mantiene la obligación de que las Empresas sometan a revisión médica anual a todos los trabajadores/as a su servicio, siendo a sus expensas dicha prestación. La fecha y lugar concretos serán determinados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 33º.- Formación.

En materia de formación sobre prevención de riesgos laborales, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 19 y concordantes de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas programarán cursos de perfeccionamiento de sus trabajadores/as en materia de formación sobre prevención de riesgos laborales conforme a las anteriores disposiciones legales.

Artículo 34º.- Derechos Sindicales.

A requerimiento de los Trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas con más de 250 trabajadores/as descontarán de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical de la Empresa, si la hubiere.

Se garantizará la acumulación de Horas Sindicales dentro de la misma Empresa con una planificación anual y entre trabajadores/as de la misma candidatura.

En lo no previsto expresamente en el presente artículo, las partes se remiten a la Legislación Vigente en la materia.

Se llevará al ámbito de la negociación interna de las empresas que ocupen entre 100 y 250 trabajadores/as, la distribución del uso del crédito sindical de los miembros del comité de empresa pertenecientes al mismo sindicato

por parte del Delegado Sindical elegido por la organización sindical con representación en el mismo (comité de empresa).

Las Secciones Sindicales dispondrán de local, tablón de anuncios, acceso al teléfono y a Internet, en empresas de plantillas a partir de 30 trabajadores

Artículo 35º.- Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, el trabajador/a percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial. Queda excluido del abono de este complemento el accidente que se produzca "in itinere".

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Este complemento se abonará a partir de la firma de este Convenio.

Artículo 36º.- Fomento de la Contratación Indefinida.

La conversión de contratos temporales en indefinidos se regirá por la normativa que resulte de general aplicación en cada momento.

Artículo 37º.- Contratación Eventual.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos previsto en el artículo 15.1b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 38º.- Empresas de Trabajo Temporal.

A partir del 1 de Enero de 2015 y durante su vigencia, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán efectuar en promedio anual más del 12 % de las jornadas (de ocho horas) que realicen todos los trabajadores/as de su plantilla (con cualquier clase de contrato laboral, exceptuando los trabajadores/as procedentes de E.T.T.), a través de trabajadores/as contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 39º.- Contrato de Relevo.

El contrato de relevo se regirá por lo dispuesto en el Artículo 12 punto 6º del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 40º.- Suspensión del Contrato de trabajo por paternidad.

El derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regirá, en todos sus extremos, por lo dispuesto en el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores introducido en el mismo por la Disposición adicional décimo primera. Once. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Anexo III del presente Convenio se reproduce íntegramente el texto del referido Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41º.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Artículo 42º.- Planes de Igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad se acuerdan los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, basándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias señaladas, a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

C) En las empresas de 100 a 250 trabajadores y trabajadoras, se negociarán medidas específicas para favorecer la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como medidas de prevención de los distintos tipos de acoso.

#### Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

#### Concepto de los Planes de Igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

#### Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si la hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y motivos

i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas

k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las

que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el Colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia
- l. Protocolo de actuación para la prevención, y en su caso erradicación, contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- m. Inclusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) en los Planes de Igualdad. Protocolo de actuación en los supuestos en los que haya alguna víctima de violencia de género en la empresa, con aplicación de la citada Ley.

Competencia de la Empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los Planes de Igualdad

El diagnóstico de situación será realizado por la empresa. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será entregada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a efectos de informe, garantizando de tal forma, lo regulado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, es decir, el acceso de tal representación, a la información sobre su elaboración y contenido.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, creada al efecto, será la facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe si así lo estima oportuno.

En las empresas de más de 250 trabajadores/as, en el plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo, se negociarán e implantarán los Planes de Igualdad pendientes.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria constituida por la representación de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en estos apartados pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

En virtud de los compromisos asumidos por las partes signatarias del Convenio en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las entidades señaladas acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la Comisión para la igualdad de oportunidades.
2. Las partes se comprometen, de acuerdo a lo establecido en el Convenio y en ejecución de las funciones de la Comisión, a abordar los problemas de discriminación o desigualdad, que precisan un análisis de carácter general y conjunto, así mismo identificarán las posibles discriminaciones por razón de sexo y buscarán las soluciones para atajarlas.
3. La Comisión estará formada por cuatro componentes de las asociaciones de Empresarios de Teruel en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de CCOO de Industria de Aragón, y dos componentes por MCA-UGT de Aragón, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio.
4. La Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el Convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.
5. Las reuniones se celebrarán en la sede de la CEOE de Teruel o de las centrales sindicales firmantes del Convenio, CCOO de Industria y Federación de MCA de UGT.
6. Los escritos o comunicados dirigidos a esta Comisión, relativos a sus competencias de actuación, podrán ser remitidos a través de las sedes mencionadas en el punto 5.
7. De cada reunión, se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

#### Cláusula Adicional 1º.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Esta Comisión actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del sector del Metal (B.O.E. 112 de 13 de Mayo de 2013), firmado por CONFEMETAL, CC.OO Y U.G.T.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

De entre sus trabajos se realizará durante el año 2016 el estudio de las categorías profesionales existentes en el Convenio de cara a suprimir aquellas que puedan considerarse obsoletas, así como una adecuación a los grupos profesionales recogidos en el citado Acuerdo Estatal del Sector del Metal, dando cumplimiento de esta forma a lo establecido, al respecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Se publica en el presente convenio colectivo la parrilla de los grupos profesionales como complemento al Anexo I de las tablas salariales.

#### Cláusula Adicional 2º.- COMISIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo y Formación, con las funciones que oportunamente acuerden.

Es voluntad de los firmantes del presente Convenio, atender los problemas que se puedan ocasionar sobre el empleo en las empresas subcontratistas, como consecuencia de la extinción de contratos de prestación de bienes y servicios generales o concesiones de servicio público causadas fundamentalmente por administraciones públicas o por compañías de prestación de servicios generales. Se estudiara el desarrollo de aquellas medidas que estén al alcance de esta Comisión Paritaria para minimizar el impacto en el empleo en estos supuestos.

#### Cláusula Adicional 3º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación.

#### Cláusula Adicional 4ª

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de los Trabajadores, al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, al Acuerdo estatal del sector del metal, y demás disposiciones de general aplicación.

#### Cláusula Adicional 5ª.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones será de aplicación el Código de Conducta Laboral que figura en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 112 de 13 de Mayo de 2013), Capítulo IV, al igual que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

#### Cláusula Adicional 6ª.- CLAUSULA DE INAPLICABILIDAD

El presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación (Artículo 1 y 2 del presente convenio) y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sobre las materias enunciadas en el párrafo anterior se estará dispuesto a la legislación vigente en cada momento. El procedimiento se regirá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL

### ANEXO I, TABLAS SALARIALES 2015

#### ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2015 CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA PARA LA PROVINCIA DE TERUEL	
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	33,99 euros
Especialista	34,78 euros
Mozo de Almacén	34,78 euros
PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	37,33 euros
Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	36,32 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	35,08 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.075,71 euros
Almacenero	1.063,19 euros
Pesador	1.035,41 euros
Vigilante	1.018,30 euros
Encargado Vigilante	1.092,79 euros
Ordenanza	1.011,96 euros
Telefonista	1.022,93 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.108,89 euros
Chofer de camión	1.119,22 euros
Chofer de grúas móviles	1.119,22 euros
Chofer de máquinas automóviles	1.119,22 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.075,56 euros
Ayudante	1.072,36 euros
Mozo	1.019,14 euros
Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.414,19 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.227,86 euros

Oficial 2ª Administrativo	1.154,88 euros
Auxiliar Administrativo	1.066,52 euros
Cajero	1.227,86 euros
Viajante	1.227,86 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	1.712,12 euros
Titulado Grado Medio	1.650,09 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.203,00 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.406,51 euros
Maestro de Taller	1.247,83 euros
Encargado	1.143,88 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.358,23 euros
Topógrafo	1.358,23 euros
Ayudante de Topógrafo	1.227,86 euros
Ayudante de Delineante	1.227,86 euros
TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.449,72 euros
Analista	1.203,00 euros
Auxiliar Analista	1.066,52 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.358,23 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.097,90 euros
PLUS ASISTENCIA	3,34 euros
PLUS TRANSPORTE	2,32 euros
COMPENSACIÓN	1,40 euros
MEDIA DIETA	16,94 euros
DIETA COMPLETA	39,53 euros
HORA EXTRAORDINARIA	13,00 euros

## ANEXO I, TABLAS SALARIALES 2016

## ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2016 CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA PARA LA PROVINCIA DE TERUEL	
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	34,50 euros
Especialista	35,30 euros
Mozo de Almacén	35,30 euros
PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	37,89 euros

Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	36,86 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	35,61 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.091,85 euros
Almacenero	1.079,14 euros
Pesador	1.050,94 euros
Vigilante	1.033,57 euros
Encargado Vigilante	1.109,18 euros
Ordenanza	1.027,14 euros
Telefonista	1.038,27 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.125,52 euros
Chofer de camión	1.136,00 euros
Chofer de grúas móviles	1.136,00 euros
Chofer de máquinas automóbiles	1.136,00 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.091,69 euros
Ayudante	1.088,45 euros
Mozo	1.034,43 euros
Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.435,40 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.246,28 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.172,20 euros
Auxiliar Administrativo	1.082,50 euros
Cajero	1.246,28 euros
Viajante	1.246,28 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	1.737,80 euros
Titulado Grado Medio	1.674,84 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.221,05 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.427,61 euros
Maestro de Taller	1.266,55 euros
Encargado	1.161,03 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.378,60 euros
Topógrafo	1.378,60 euros
Ayudante de Topógrafo	1.246,28 euros
Ayudante de Delineante	1.246,28 euros

TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.471,47 euros
Analista	1.221,05 euros
Auxiliar Analista	1.082,52 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.378,60 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.114,37 euros
PLUS ASISTENCIA	
	3,39 euros
PLUS TRANSPORTE	
	2,35 euros
COMPENSACIÓN	
	1,42 euros
MEDIA DIETA	
	17,19 euros
DIETA COMPLETA	
	40,12 euros
HORA EXTRAORDINARIA	
	13,20 euros

## ANEXO I PARRILLA GRUPOS PROFESIONALES 2015-2016

GRUPOS	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Titulado de grado superior		
2	Titulado de grado medio Aydtes técnicos sanitarios	Jefe laboratorio Jefe administrativo	
3	Delineante Topógrafo	Técnico de organización 1ª	Jefe de taller
4	Maestro taller	Ayudante delineante Ayudante topógrafo Oficial primera administración Analista (Técnico Laboratorio)	Encargado taller
5		Oficial 2ª administración Viajante Cajero	Encargado Vigilante Oficial 1ª y Of. Sidero 1ª Oficial 2ª y Of. Sidero 2ª
6		Auxiliar técnico organización Listero Dependiente Ayudante Auxiliar administrativo Auxiliar analista Almacenero	Chofer de grúas móviles Chofer de camión Chofer de maquinaria auto Chofer de turismos Oficial 3ª Peón especialista Mozo almacén
7		Pesador Telefonista Mozo Vigilante Ordenanza	Peón
8		Formación 1 año Formación 2 año	Formación 1 año formación 2 año

## MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

## ANEXO II

D.

Que ha trabajado en la empresa \_\_\_\_\_, desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la Categoría de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(1): SI      NO

El trabajador (1) usa de su derecho a que este presente en el acto de la firma un representante de los trabajadores/as en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales contados desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel.

Fecha de expedición:

Firma y sello.

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos originales que se encuentran disponibles en la citada Asociación.

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2015-2016

## ANEXO III

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Artículos 45 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

Art 45. Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Art 48 punto 7 En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenito-

res, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

#### ANEXO IV

En aplicación de la Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal. (B.O.E. nº 90 de 15 de abril de 2011).

Las actividades señaladas en el artículo 1.1, del citado Acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el presente Anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del Convenio:

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural \*.

\* La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación.

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no féreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no féreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos.
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
- 26.52 Fabricación de relojes.
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos \*.
- \* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales \*.
- \* "Aquellos casos en los que los productos sean de metal".
- 31.03 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles \*.

- \* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales \*.
- \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte \*.
- \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes \*.
- \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos \*.
- \* Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p. \*.
- \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos \*.
- \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 38.31 Separación y clasificación de materiales.
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas \*.
- \* “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas \*.
- \* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles \*.
- \* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos \*.
- \* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones \*.
- \* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. \*.
- \* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios”.
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería \*.
- \* Solamente la instalación de carpintería metálica.
- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros \*.
- \* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor \*.
- \* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable \*.
- \* Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.

62.03 Gestión de recursos informáticos \*.

\* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática \*.

\* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

71.20 Ensayos y análisis técnicos.

80.20 Servicios de sistemas de seguridad.

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios \*.

\* La limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos \*.

\* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.

95.12 Reparación de equipos de comunicación.

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.

95.25 Reparación de relojes y joyería.

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

---

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

---

Núm. 66.867

### TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN

En cumplimiento de las disposiciones vigentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, la Comisión de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su reunión del día 18 de diciembre de 2015, ha acordado el nombramiento de los Jueces de Paz, correspondientes a la provincia de TERUEL, que al final se relacionan, quienes deberán tomar posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de publicación de su nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia, previo el oportuno juramento, en su caso.

Lo que se hace público, en virtud de lo dispuesto en el art. 8 del citado Reglamento, haciéndose saber que, según dispone el art. 12 del mismo, contra dicho acuerdo cabe recurso de alzada o de revisión, en su caso, ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial, en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Zaragoza, 11 de enero de 2016.- LA SECRETARIA DE GOBIERNO, Fdo.: María Pía Lardiés Porcal.

#### RELACION DE JUECES DE PAZ

- Partido Judicial de Teruel

D. Juan FUERTES GALVE, con DNI núm. 18421240-B, Juez de Paz Sustituto de Celadas (Teruel).

D. Javier PRADA EDO, con DNI núm. 44011036-F, Juez de Paz Titular de Mora de Rubielos (Teruel).

Doña Begoña ALCALÁ PEÑA, con DNI núm. 18442033-N, Juez de Paz Sustituto de Mora de Rubielos (Teruel).

D. Cecilio PEREZ ROYUELA, con DNI núm. 18416578-H, Juez de Paz Titular de Moscardón (Teruel).

D. Mariano VICENTE MORENO, con DNI núm. 18412421-R, Juez de Paz Sustituto de Moscardón (Teruel).

Doña María Piedad JORDÁN GIMÉNEZ, con DNI núm. 46019576-A, Juez de Paz Titular de El Vallecillo (Teruel).

- Partido Judicial de Alcañiz

D. José Luis BOSQUED BLASCO, con DNI núm. 17841519-M, Juez de Paz Titular de Azaila (Teruel).

- Partido Judicial de Calamocho

D. José María TELLER SEÑALADA, con DNI núm. 18412564-Y, Juez de Paz Titular de Burbaguena (Teruel).

D. Adolfo VILLANUEVA PEIRO, con DNI núm. 18382012-K, Juez de Paz Sustituto de Burbaguena (Teruel).

D. Pascual CALVO VICENTE, con DNI núm. 18396676-B, Juez de Paz Titular de Castejón de Tornos (Teruel).

D. Sixto CALVO CALVO, con DNI núm. 18344224-E, Juez de Paz Sustituto de Castejón de Tornos (Teruel).

D. Fernando BELLO RODRIGO, con DNI núm. 18378341-F, Juez de Paz Titular de Tornos (Teruel).

D. Julián BRUNA LATORRE, con DNI núm. 18404502-V, Juez de Paz Sustituto de Tornos (Teruel).