

**COMISARIA DE AGUAS****Núm. 8.710**

Con motivo de haber transcurrido los plazos sin haberse presentado la documentación requerida, con fecha 19 de junio de 2012 se incoa de oficio el expediente de extinción del aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un sondeo ubicado en el margen derecha del río Aranda, tributario del río Jalón por su margen derecha (90130), fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "La Tijera", término municipal de Illueca (Zaragoza), con destino a usos ganaderos, e inscrito en la sección B, tomo 43, hoja 98 del Registro de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Ebro, a nombre de José Miguel Esteban Martínez.

No consta la existencia de servidumbres que afecten al aprovechamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 163.3 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, pudiendo quienes se consideren afectados por la extinción dirigir por escrito las alegaciones pertinentes a la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, núms. 24 y 28, 50071 Zaragoza), así como en las demás dependencias previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo Común, dentro del plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de esta notificación en el BOPZ. Durante el citado plazo de exposición al público estará de manifiesto el expediente en las oficinas de dicha Confederación.

Zaragoza, 19 de junio de 2012. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Antonio Coch Flotats.

**COMISARIA DE AGUAS****Núm. 8.711**

Con motivo de haber transcurrido los plazos sin haberse presentado la documentación requerida, con fecha 19 de junio de 2012 se incoa de oficio el expediente de extinción del aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un pozo ubicado en el margen de los Paguillos Acequia, tributario del río Jalón por su margen derecha (90130), fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "Carramolina", término municipal de Calatayud (Zaragoza), con destino a riego de 0,2000 hectáreas, e inscrito en la sección B, tomo 44, hoja 42 del Registro de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Ebro, a nombre de Antonio Martínez Víguer.

No consta la existencia de servidumbres que afecten al aprovechamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 163.3 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, pudiendo quienes se consideren afectados por la extinción dirigir por escrito las alegaciones pertinentes a la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, núms. 24 y 28, 50071 Zaragoza), así como en las demás dependencias previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo Común, dentro del plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de esta notificación en el BOPZ. Durante el citado plazo de exposición al público estará de manifiesto el expediente en las oficinas de dicha Confederación.

Zaragoza, 19 de junio de 2012. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Antonio Coch Flotats.

**COMISARIA DE AGUAS****Núm. 8.754**

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 12 de julio de 2012 se otorga a Francisco Campos Polo la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de la margen izquierda del río Manubles, en Ateca (Zaragoza), con un volumen máximo anual de 1.000 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo (julio) de 0,159 litros/segundo y con destino a riegos de 0,1731 hectáreas en el polígono 36, parcela 320, en el término municipal de Ateca (Zaragoza), y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 12 de julio de 2012. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Antonio Coch Flotats.

**Servicio Provincial de Economía y Empleo****CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Copo Zaragoza, S.A.U.****Núm. 8.721**

**RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Copo Zaragoza, S.A.U.**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Copo Zaragoza, S.A.U. (código de convenio 50002582011994), suscrito el día 18 de junio de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 27 de junio de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

**TEXTO DEL CONVENIO****CAPITULO 1.º****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.º Ambito territorial y funcional.**

El presente convenio colectivo regulará, desde su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Copo Zaragoza, S.A.U., sita en el término municipal de Fuentes de Ebro.

**Art. 2.º Ambito personal.**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Copo Zaragoza, S.A.U., tanto a los que actualmente presten sus servicios como a los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en la misma, con las excepciones de las personas vinculadas a la misma por relaciones especiales de trabajo o relaciones no laborales.

**Art. 3.º Ambito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, siendo no obstante sus efectos económicos de aplicación desde el 1 de enero de 2012.

**Art. 4.º Prórroga y denuncia.**

El convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año si no se denunciara por cualquiera de las partes en el plazo del mes natural anterior a su vencimiento. Las negociaciones para la elaboración de un nuevo texto articulado se iniciarán a primeros del año siguiente a la finalización de la vigencia, previo pacto del oportuno calendario por las partes.

**Art. 5.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad competente para su homologación no aprobase alguna de sus cláusulas, las partes negociadoras deberán reunirse para considerar, si cabe, la modificación de la parte afectada o la totalidad del texto del convenio. Igualmente, si en vía jurisdiccional y en virtud de reclamación colectiva o individual, se obtuviese sentencia que imposibilitase la aplicación de todos o algunos de los artículos, o fuese contraria a ellos, las partes deberán reunirse a fin de pactar un nuevo texto que restablezca el equilibrio entre las prestaciones mutuas.

**Art. 6.º Garantías "ad personam".**

Serán respetadas las condiciones y situaciones personales que, siendo más beneficiosas y consideradas en su computo anual, pudieran ostentar los trabajadores afectados por este convenio en el momento de su entrada en vigor.

**Art. 7.º Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa, siendo esta la encargada de entender en las cuestiones derivadas del presente convenio. Su nombramiento tendrá lugar a la entrada en vigor del presente convenio.

A las reuniones de dicha comisión paritaria podrán asistir, sin voz ni voto, otros dos personas designadas por la representación legal de los trabajadores, de entre sus miembros.

**Art. 8.º Cláusula de paz social.**

Se acuerda entre empresa y trabajadores establecer la presente cláusula de paz social, y se comprometen ambas partes a mantener una auténtica concordia laboral durante el período de vigencia del presente convenio.

**CAPITULO 2.º****JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, PERMISOS Y LICENCIAS Y VACACIONES****Art. 9.º Jornada de trabajo.**

Para el período de vigencia del presente convenio se establece una jornada 1.748 horas en cómputo anual y para todo el personal de la empresa. Su distribución será la pactada en los calendarios laborales anuales y la prestación de trabajo se llevará a cabo mediante tres turnos de trabajo y un turno partido.

La empresa admite una flexibilidad para el personal de turno partido de treinta minutos de desplazamiento de las horas de entrada matinal y salida vespertina, siempre dentro de la misma jornada de trabajo. Durante los meses de verano, este turno realizará jornada continuada en las fechas y horarios reflejados en el calendario laboral correspondiente.

El personal asignado a turnos rotativos de mañana, tarde y noche dispondrán de quince minutos de descanso para comer el bocadillo siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

**Art. 10. Horas extraordinarias.**

10.1. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

— Horas extraordinarias habituales: supresión.

— Horas extraordinarias de fuerza mayor, entendiéndose como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

— Horas extraordinarias originadas por períodos punta de producción, pedidos imprevistos y otras circunstancias de carácter coyuntural como averías o mantenimiento urgente: la empresa y la representación de los trabajadores valorarán la posibilidad de su sustitución mediante contrataciones temporales o a tiempo parcial de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente. Si ello no

fuera posible, se procederá a su realización, pudiendo ser esta libremente aceptada por cada trabajador. La dirección de la empresa entregará al comité copia del registro mensual de todas las horas extraordinarias indicando el nombre del trabajador, sección donde se realizarán, causas de las mismas y número de ellas. Igualmente y en función de esta información y con los criterios señalados anteriormente, la empresa y el comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

En cuanto a la cotización de las horas extra, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

10.2. Para el presente convenio y con efectos del primero de enero de 2008, el valor de la hora extra, en función de cada categoría o grupo profesional, será el que figura en las columnas correspondientes de las tablas establecidas a tal efecto y que, como anexo, se detallan al final de este texto y forman parte del mismo. La aplicación de cada uno de los valores consignados en dichas tablas, se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

—Horas extraordinarias “A”: Se definen como tales, aquellas cuya realización se lleve a cabo en día laborable, bien como continuación de la jornada de trabajo, o bien con interrupción del mismo, y estén comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas. Les será de aplicación el valor que consta en la primera columna.

—Horas extraordinarias “B”: Son aquellas cuya prestación tiene lugar en domingo, festivo nacional o local, festivo recuperable de empresa establecido como tal en el calendario laboral o aquellas realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, siempre y cuando no tengan la consideración de jornada normal del turno de noche. Procederá la aplicación del valor que consta en la segunda columna a las horas extra que en estos supuestos pudieran realizarse.

Cuando las horas extraordinarias enunciadas en el apartado anterior se realicen con motivo de la apertura semanal del proceso productivo, en horario nocturno y tengan por objeto la puesta en marcha de la instalación productiva con la finalidad de que el primer turno de trabajo tenga la máxima efectividad posible, la retribución de las horas extraordinarias realizadas por este motivo se incrementará en 4 euros por hora realizada, es decir, el precio que corresponda aplicar según la tabla salarial incorporará un recargo de 4 euros. Las cantidades que corresponda percibir por este concepto aparecerán en el recibo de salarios detalladas de forma independiente bajo el epígrafe “horas extraordinarias C”. Para el personal del servicio de mantenimiento, se entenderá que procede este mismo derecho cuando, dándose las circunstancias especificadas en el apartado anterior, deba producirse el inicio de actividades tras su suspensión por festividades, vacaciones, etc., en día distinto a lunes.

El valor de la hora extraordinaria establecidas anteriormente (A y B) se ajustará a las tablas que se anexan al presente convenio, teniendo la consideración de precios mínimos.

Igualmente, se establece la posibilidad de intercambiar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso. En este caso, su disfrute se realizará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra trabajada y se hará efectivo en las fechas que se acuerden entre el trabajador y la empresa.

#### Art. 11. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales que se abonarán de conformidad con los salarios vigentes en el momento de su disfrute. A efectos de devengo, se establece como período de cómputo los días que van desde el 1 de agosto del año inmediatamente anterior al de su disfrute al 31 de julio del año en curso y determinará el número de días de vacaciones que corresponden a cualquier persona con un período de antigüedad inferior a un año o que finalice su relación laboral sin haber disfrutado de sus vacaciones. Cuando se produzcan situaciones de incapacidad temporal y se superpongan con el período de disfrute de las vacaciones el trabajador conservará o no su derecho al disfrute de las mismas de acuerdo con la legislación en vigor o la jurisprudencia de aplicación. Respecto de las situaciones de maternidad concurrentes con el período de vacaciones, se estará igualmente a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 12. Permisos y licencias.

Todo trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

a) Matrimonio: Diecisiete días naturales. En el supuesto de que un trabajador contraiga matrimonio durante el período vacacional de verano o en el período inmediatamente anterior o posterior tendrá derecho a disfrutar del permiso matrimonial con independencia de sus vacaciones considerándose individualmente los días de ausencia a que tiene derecho tanto por vacaciones como por la licencia retribuida. La fecha de matrimonio deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de quince días.

b.1) Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella en que se produzca una hospitalización por más de un día o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, excepto cuando el hecho causante tenga su origen en un parentesco de primer grado, en cuyo caso el permiso será de tres días naturales. En todo caso al menos un día de permiso será laboral. Cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros estos días se ampliarán en dos más y si el causante tuviese parentesco de primer grado y únicamente en el supuesto del desplazamiento citado, los cinco días de permiso serán considerados laborables. En el supuesto en que el trabajador necesitase un permiso de duración mayor al especificado en este artículo, podrá solicitarlo a la empresa, la cual en función de las disponibilidades de personal resolverá favorablemente siempre que el servicio

quede cubierto. Estas horas no trabajadas deberán ser recuperadas con anterioridad o posterioridad al disfrute de dicho permiso.

b.2) En caso de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El día de la intervención.

b.3) En caso de intervención quirúrgica propia mediante cirugía ambulatoria: El día de la intervención.

c) Por nacimiento de hijos: Tres días laborables.

d) Por traslado de domicilio: Dos días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: Un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia.

f) Por asistencia a consultas médicas: Cuando por razones de enfermedad propia el trabajador necesite asistir a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario sin pérdida de retribución siempre que se cumplan las condiciones generales de todos los permisos retribuidos de aviso previo y justificación. A estos efectos se entenderá existente el aviso previo cuando exista el correspondiente permiso de salida extendido por el Jefe de sección o responsable correspondiente. Como justificación se entenderá la acreditación firmada por el facultativo que habrá de contener el tiempo de permanencia en consulta. La empresa abonará igualmente los tiempos de desplazamiento de la factoría a la localidad de la consulta médica cuando se produzca salida y reincorporación al trabajo según los siguientes criterios:

—Localidades distantes hasta 10 kilómetros: 0,5 horas incluyendo ida y regreso.

—Localidades distantes hasta 20 kilómetros: 1 hora incluyendo ida y regreso.

—Localidades distantes más de 20 kilómetros: 2 horas incluyendo ida y regreso.

Con el fin de facilitar y simplificar el trámite anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan la utilización del formulario publicado en el convenio colectivo de 1992, y cuyo volante aportará el trabajador al facultativo correspondiente para diligenciamiento y devolverá posteriormente a la empresa.

g) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

Igualmente el trabajador podrá disfrutar de licencia sin sueldo por el tiempo necesario para su presentación a exámenes cuando se encuentre realizando cursos de formación o perfeccionamiento, siempre que se encuentre matriculado en los mismos y las enseñanzas sean oficiales o reconocidas oficialmente.

Todas aquellas situaciones que den derecho al disfrute de los permisos recogidos en el presente artículo función de parentescos por afinidad, igualmente serán de aplicación en los supuestos de parejas de hecho, siempre que se acredite tal condición.

### CAPITULO 3.º

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Art. 13. Incremento salarial.

El incremento salarial que se pacta para el ejercicio 2012, será del 2% aplicado sobre el salario convenio en vigor al 31 de diciembre de 2011. Su importe para cada grupo profesional es el que se detalla en la tabla salarial que figura en el anexo I del presente convenio.

Adicionalmente cada empleado en alta a la fecha de entrada en vigor del convenio, percibirá también la cantidad de 200 euros en un solo pago en la liquidación salarial correspondiente al mes en que entre en vigor el presente convenio. Esta retribución en ningún caso tendrá carácter consolidable.

##### Art. 14. Estructura salarial.

La estructura salarial aplicable en la empresa estará compuesta por el salario y los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes del presente convenio. Teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional por grupos, se establece una retribución por cada grupo profesional que se denominará salario de convenio y cuya cuantía anual se establece en la tabla relacionada en el anexo 2. El citado salario de convenio tendrá carácter mensual. A efectos de realización de cálculos a nivel diario, se considerarán meses iguales de treinta días.

En aquellos casos de trabajadores que en el momento de la aplicación de este artículo estén disfrutando de condiciones más beneficiosas, la diferencia entre estas y el salario de convenio que corresponda se incluirá en un complemento denominado “ad personam”, único y singular para cada trabajador, que tiene como origen las propias condiciones personales actuales acumuladas a lo largo de la vigencia de la relación laboral individual, tales como promociones, premios, mejoras de pagas extra, consolidaciones de salarios variables, etc.

##### Art. 15. Plusas de calidad y reducción de la siniestralidad.

Con efectos de 1 de mayo de 2012 se crean dos complementos salariales que se denominarán “Plus de reducción de la siniestralidad” y “Plus de calidad”. Ambos tendrán carácter colectivo y mensual y se percibirán durante cada uno de los doce meses del año, siempre que se cumplan los objetivos a los cuales están ligados y de acuerdo con las condiciones que se expresan a continuación:

15.1. El plus de reducción de la siniestralidad tendrá una cuantía mensual de 15 euros o la parte proporcional correspondiente en caso de tratarse de una persona con jornada reducida o no haber permanecido en alta en la empresa durante todo el mes. Su devengo se producirá siempre que el número de bajas derivadas de contingencia profesional en el mes de que se trate sea menor o igual a una.

Se excluirán de este cómputo las bajas derivadas de riesgo de embarazo o lactancia.

15.2. El plus de calidad tendrá una cuantía mensual de 10 euros y su devengo estará vinculado al nivel de PPM (piezas malas por millón) que se determine. Para ello, la empresa y la representación sindical estudiarán a lo largo del ejercicio 2012 un sistema que permita determinar tanto el objetivo como la fórmula para su gestión, sistema que imprescindiblemente deberá ser puesto en marcha el 1 de enero de 2013. Exclusivamente durante el presente ejercicio y entre los meses de mayo y diciembre se tendrá por conseguido el objetivo y procederá el abono mensual a todo el personal siempre que haya permanecido de alta en la empresa durante todo el mes, o la parte proporcional correspondiente si no se ha dado tal circunstancia.

Para efectuar la liquidación salarial del mes de mayo-2012 se considerarán cumplidos estos objetivos y se liquidarán bajo la denominación de “abonos varios”.

#### Art. 16. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que realicen su prestación laboral en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 percibirán un complemento salarial denominado plus de nocturnidad. Su importe queda establecido en un 42% de la base de cálculo de complementos establecida en el anexo 2 del presente convenio y su cálculo horario se realizará dividiendo el importe anual de la citada base entre las horas de jornada anual pactada y aplicando el citado 42% a la cantidad resultante.

#### Art. 17. *Complemento de productividad.*

Se establece un complemento de productividad de 72,12 euros anuales, en atención al nivel de piezas reparables producidas en el año natural y consideradas en cómputo global de la totalidad de la empresa. El devengo de dicho complemento se producirá si el porcentaje de piezas reparables se mantiene en un nivel inferior al 7% y su abono se producirá tan pronto se haya constatado tal cifra, en un solo pago afectando a todo el personal de plantilla.

Todo el personal deberá ser informado de la evolución de este porcentaje, al menos al final de cada semestre natural.

#### Art. 18. *Plus de reducción de absentismo.*

Se establece un plus por reducción del absentismo de 25 euros mensuales, que tiene por objeto la disminución de los índices de absentismo que se producen en la empresa, incrementando así la productividad de la misma.

A estos efectos, se entenderá por absentismo toda ausencia al trabajo, justificada o no, por cualquier causa excepto las motivadas por causas sindicales, permisos de matrimonio, de paternidad, de enfermedad grave de parientes protegida en convenio, nacimiento de hijos, matrimonio de padres o hijos, e IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia. El devengo tendrá carácter mensual y lo percibirán todas las personas en alta que, en el mes de que se trate, no hayan tenido imputación alguna de tiempo de absentismo según la anterior definición del mismo.

Para percibir el 100% del importe indicado anteriormente se requerirá haber permanecido en situación de alta en la empresa durante el mes completo. En el caso contrario se percibirá la parte proporcional correspondiente. Este mismo criterio se aplicará a las relaciones laborales a tiempo parcial.

#### Art. 19. *Pagas extraordinarias.*

Su importe mínimo para el año 2012 será el establecido como tal en la correspondiente columna de las tablas salariales que figuran en el anexo 1. A estos importes se añadirá el correspondiente a la antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador. Para el personal con grupo de cotización a Seguridad Social mensual el importe de las pagas extraordinarias será de 1/14 del salario global anual, excluidos los complementos señalados en los artículos 15 y 18 del presente convenio.

El devengo de las pagas extraordinarias se realizará de forma semestral, deduciéndose en cada una de ellas las situaciones de IT producidas en el semestre a que correspondan.

#### Art. 20. *Kilometraje.*

La empresa abonará al personal cuya fecha de antigüedad sea anterior a 2 de mayo de 1995 y por día efectivamente trabajado en jornada ordinaria la cantidad de 0,0763 euros por kilómetro en concepto de plus de distancia (kilometraje) teniendo en cuenta para ello la deducción de 2 kilómetros de ida y otros 2 de regreso por día.

Al personal comprendido en el turno partido se le concede una ayuda adicional en concepto de kilometraje de 10 kilómetros más por día trabajado.

#### Art. 21. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad consistirá en dos trienios del 5% de la base de cálculo de complementos establecida en la tabla salarial que figuran en el anexo 2 y dos quinquenios del 10% de dicha base, quedando limitado como máximo este plus, por consiguiente, a una cantidad equivalente al 30% de la base de cálculo. Su devengo se iniciará el día primero del mes siguiente al del nacimiento de la nueva situación.

#### Art. 22. *Plus de ESI.*

A todo el personal que forme parte de los Equipos de Segunda Intervención se le reconoce un complemento salarial denominado “Plus de ESI” cuyo objetivo será incentivar la asistencia a las sesiones de adiestramiento y formación que se realizan fuera de las horas de trabajo. Su cuantía será de 24,04 euros por jornada siendo requisitos necesarios para su devengo, tanto la convocatoria como la asistencia. Su percepción será compatible con el abono de las horas extraordinarias que correspondan o el descanso equivalente.

#### Art. 23. *Liquidación y pago del salario.*

Las liquidaciones del salario se realizarán a mes vencido, incluyendo en dicha liquidación todas las incidencias y salarios variables que se hayan producido a lo largo del mes. Su abono se realizará mediante transferencia bancaria a la entidad que designe el trabajador dentro del los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al que se liquida. En cuanto al abono de las pagas extraordinarias, se realizará los días 15 de julio y diciembre según se trate de la de verano o la de navidad. En caso de ser festivos dichos días, el abono se realizará el día hábil inmediatamente anterior. Todos los empleados y empleadas que así lo deseen tendrán derecho a percibir un anticipo sobre su retribución mensual con una cuantía que podrá llegar a ser del 90% de la retribución fija y que será ingresado en la cuenta bancaria en que habitualmente se efectúe el ingreso del salario el último día del mes en curso o, de ser este festivo, el último día hábil anterior.

### CAPITULO 4.º

#### CONDICIONES SOCIALES

#### Art. 24. *Complementos por IT.*

##### 24.1. *Accidentes de trabajo.*

En el caso de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa abonará el 25% del promedio correspondiente al salario real de los tres últimos meses y durante todo el período en que subsista tal situación, entendiéndose por salario real y solo para tal contingencia, el constituido por aquellos conceptos retributivos con carácter de mensual (promedio diario del importe devengado durante los tres meses anteriores por los conceptos, si los hubiera, de salario convenio, complemento “ad personam” e incentivo o prima), quedando excluidos por tanto de tal consideración todos aquellos que lo son con vencimiento superior al mes y los que sean de carácter extraordinario o excepcional.

##### 24.2. *Bajas por enfermedad.*

En las bajas por enfermedad, siempre y cuando el afectado necesite hospitalización, la retribución de las mismas será del 100% de la base de cotización del último mes trabajado, y solamente durante el período de hospitalización siempre que dicho período no supere los ochenta días. El resto de bajas por enfermedad se pagará a razón de lo que estipule en cada momento la normativa legal, excepto en las IT derivadas de EC y ANL cuya duración sea superior a veinte días. En dichos casos, la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora, aquellos días en los que según la propia reglamentación de la prestación la cobertura sea del 60%.

##### 24.3. *Situaciones excepcionales.*

La empresa y el comité estudiarán los casos particulares que ocasionalmente puedan presentarse.

#### Art. 25. *Indemnización por muerte o invalidez.*

La empresa suscribirá una póliza de seguros a favor de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que cubran las contingencias que a continuación se indican, acaecidas con ocasión del ejercicio de sus ocupaciones profesionales al servicio de la empresa.

Cobertura de la póliza y garantías de indemnización:

- Muerte producida con motivo de accidente de circulación: 24.000 euros.
- Muerte producida por accidente laboral o enfermedad profesional 40.000 euros. En ambos casos los beneficiarios serán los herederos legales del fallecido.
- Invalidez producida por accidente laboral o enfermedad profesional en grado de incapacidad total para la profesión habitual o incapacidad absoluta para todo trabajo: 30.000 euros cuyo beneficiario será el accidentado y cuyo abono se realizará a tanto alzado y por una sola vez.

Se entenderá existente la situación de invalidez en los grados anteriormente reseñados, cuando exista tal calificación por el organismo oficial competente y se acredite mediante resolución firme.

#### Art. 26. *Póliza de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza con una entidad de seguros, cuyos beneficiarios serán aquellas personas que por necesidades y servicios de la empresa se vean obligados a efectuar viajes frecuentes, de tal modo que se garantice a los asegurados una indemnización no inferior a 72.000 euros en caso de muerte y en caso de invalidez permanente o absoluta derivada de accidente 48.000 euros. Si sobreviniese la muerte, esta misma cantidad la percibirían su viuda o derecho habientes.

Igualmente la empresa tendrá suscrita una póliza con una entidad de seguros, en la que se garantizará a cada persona perteneciente a la brigada contra incendios las siguientes cantidades:

- En caso de fallecimiento por accidente, 72.000 euros.
- En caso de invalidez profesional permanente o absoluta permanente derivada de accidente, 48.000 euros.

Esta cobertura se entenderá referida a las veinticuatro horas del día y ligada a los riesgos derivados de su actuación en casos de emergencia o de cualquier contingencia laboral o extralaboral.

#### Art. 27. *Gastos de desplazamiento.*

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador realizara viajes de desplazamiento fuera de su domicilio los gastos ocasionados serán por cuenta de la empresa, previa justificación de los mismos si procede, según las normas establecidas en la empresa. Si para estos desplazamientos se emplease coche particular, el trabajador percibirá un abono de 0,24 euros/kilómetro.

Tendrán esta misma consideración los viajes que tengan por objeto la realización de pruebas médicas prescritas por el servicio de prevención en el cumplimiento de sus funciones de vigilancia de la salud, siempre que el trabajador no resida en la misma población donde se ubica el centro sanitario. En este último supuesto, si el trabajador estuviese en su puesto al inicio y al final de la jornada, pero durante la misma se hubiese producido el desplazamiento, procederá el abono de dicho desplazamiento. También corresponderá en aquellos supuestos en que un trabajador, ante una situación de emergencia, tuviese que realizar el traslado de cualquier compañero en su propio vehículo al centro sanitario.

Igualmente el trabajador que por necesidades de la empresa sea desplazado en comisión de servicios a instalaciones del cliente, percibirá un plus diario de 40 euros, siempre y cuando el desplazamiento sea mayor de 150 kilómetros o le obligue a pernoctar, y la duración del mismo sea igual o superior a la jornada habitual de trabajo y su devengo se producirá durante todos los días en que permanezca la situación de desplazamiento, incluyendo viajes de ida y regreso. No se devengará el presente plus cuando los empleados estén clasificados en los grupos profesionales 5 y 6, salvo que con anterioridad a la modificación del actual sistema de clasificación profesional se viniera percibiendo, ni cuando el motivo del viaje implique la realización de un trabajo de contenido distinto al de la prestación laboral habitual del trabajador, o esté motivado como consecuencia de la asistencia a cursos de formación, actividades de representación, ferias, convenciones y/o similares.

Art. 28. *Ayuda a minusválidos.*

La empresa abonará la cantidad de 240 euros brutos mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico reconocido en la Seguridad Social, y que esté a cargo del trabajador.

Art. 29. *Ayuda a familias numerosas.*

La empresa abonará en el mes de septiembre de cada año la cantidad de 40 euros por hijo a las familias numerosas con hijos en edad comprendida entre los 3 y 6 años. Para el cómputo de la edad se tomará como criterio la edad que tengan los hijos a 1 de septiembre de cada año.

Se entenderá por familia numerosa la que se establezca en cada momento por la normativa estatal.

Art. 30. *Cuota sindical.*

La empresa descontará de nómina la cuota sindical de los trabajadores que nominalmente así lo soliciten.

Art. 31. *Sanciones y despidos.*

La empresa, en el momento en que se inicien los trámites que reglamentariamente procedan, de acuerdo con la legislación vigente, y que estén encaminados a la sanción o despido de un trabajador, vendrá obligada a ponerlos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Art. 32. *Comedor.*

En el supuesto de producirse, durante el transcurso de la jornada laboral normal, cualquier eventualidad que motivase la necesidad de que el trabajador prolongase su jornada de trabajo durante más de una hora, la empresa asumirá los gastos de comida o cena que puedan ser necesarios, siempre que el trabajador resida en una población que diste al menos 20 kilómetros del centro de trabajo. Estos gastos tendrán como límite el establecido en la legislación fiscal y podrán ser asumidos por la empresa directa o indirectamente. En el primer caso será requisito imprescindible aportar la factura correspondiente y elaborar la liquidación de gastos de acuerdo a los procedimientos internos establecidos en la empresa. En el segundo caso, la empresa entregará al trabajador autorización para comer en establecimiento concertado o vale comida equivalente. En ningún caso estas cantidades podrán ser percibidas como retribución ni representarán derecho adquirido alguno.

## CAPITULO 5.º

### CONDICIONES DE TRABAJO Y ADICIONALES

Art. 33. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga en el nivel de formación o de experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

Para el grupo profesional III o superior la movilidad funcional quedará condicionada a los conocimientos técnicos que posea el trabajador.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información a cerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

Art. 34. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpido, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición de conformidad a lo que establezca el artículo de ascensos del convenio General de la Industria Química. La retribución, en tanto se desempeña trabajo superior será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio del grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de un grupo inferior con el mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados a su grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Art. 35. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional vigente en la empresa se establece en base a grupos profesionales. Se entiende por tal, cada una de las unidades de clasificación que agrupa a un colectivo de trabajadores cuya prestación laboral se caracteriza por tener las mismas o similares exigencias formativas, nivel de experiencia, iniciativa y responsabilidad.

Se entenderá por exigencias formativas tanto la titulación académica como la técnica específica, inicial o de reciclaje, necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Se entiende por experiencia, o nivel de experiencia, el plazo de tiempo necesario para que una persona, en posesión de la formación específica anterior, adquiera la habilidad y práctica necesaria para el desempeño del puesto con un rendimiento suficiente en cuanto a calidad y cantidad del trabajo.

Como iniciativa se entenderá la mayor o menor dependencia a normas concretas o directrices, así como la necesidad de detectar problemas e implantar soluciones, de acuerdo con la naturaleza del puesto de trabajo y su posición jerárquica.

Por responsabilidad se entenderá la resultante de la combinación del grado de autonomía, la influencia sobre los resultados y los efectos sobre la gestión de sus procesos de toma de decisiones. Será determinante el grado de supervisión a que el trabajador esté sometido, así como el grado de interrelación con otras personas de la empresa, subordinadas o no, así como el nivel de gestión, negociación, pactos y similares que se realicen en el normal desempeño del puesto.

Este modelo de clasificación tiene por objeto la consecución de una estructura profesional adecuada a las necesidades generales de la empresa y del Sector, garantizando simultáneamente la igualdad en cuanto a la prestación laboral y justa retribución.

Si las variaciones propias de la evolución tecnológica, el mercado o el factor social lo hiciesen preciso, podrá ser modificada, cuantas veces sea necesario, a través de la negociación colectiva, a fin de garantizar la competitividad de la compañía y su adaptación al entorno social y económico vigente en cada momento. Si por cualquiera de estas causas o similares o por efecto o de la organización del trabajo se creasen nuevos puestos o se modificase sustancialmente el contenido de los puestos existentes en la actualidad, el encuadramiento en el grupo profesional se producirá mediante acuerdo de la comisión paritaria. En ningún caso el salario de convenio asignado a estos puestos podrá ser inferior al que le correspondería de aplicarse el encuadramiento profesional del convenio General de la Industrial Química.

#### 35.1. Grupos profesionales.

Se establece un sistema basado en seis grupos profesionales de acuerdo con la organización del trabajo existente en la actualidad, cuyo contenido específico y características son las siguientes:

##### • GRUPO PROFESIONAL 1:

Se encuentran encuadrados en este grupo todos los trabajadores de nueva incorporación sin experiencia, o cuyo contenido fundamental de su puesto de trabajo esté ejecutado según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente atención o esfuerzo físico. También estarán incluidos en este grupo todos aquellos trabajadores de nuevo ingreso, con independencia de su función y que se encuentren en proceso de conocimiento, habilitación y adaptación a un puesto de trabajo clasificado como mano de obra directa y/o al proceso de la empresa. En ningún caso podrán ser incluidos en este grupo los trabajadores que habiendo desempeñado con corrección sus funciones en otro grupo profesional, sean promovidos a funciones distintas a las que venían realizando.

A título de ejemplo, se encuadran en este grupo todos los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo como mano de obra directa y no polivalentes,

estibadores en almacén, ordenanzas y subalternos en general, auxiliares de procesos de producción o trabajos generales de la empresa, etc. Cuando el motivo del encuadramiento en este grupo sea la falta de experiencia, el trabajador no podrá permanecer en este grupo durante más de doce meses.

• **GRUPO PROFESIONAL 1-A:**

Se encuentran encuadrados en este grupo profesional, por analogía con el grupo 1, todos aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa en puestos de mano de obra indirecta o de estructura y que carezcan de la experiencia necesaria para el correcto desempeño del puesto o que estén en proceso de adaptación a dicho puesto. Se entenderá por proceso de adaptación al puesto, el conocimiento exacto de la tecnología, del mercado, del producto, de los sistemas de gestión y de cuantos procesos sean propios y específicos de la compañía.

El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de nueve meses, tras los cuales el trabajador deberá ser encuadrado en los grupos 3 o siguientes que le pueda corresponder según su puesto de trabajo.

La formación mínima exigible es Educación Secundaria Obligatoria complementada con módulos profesionales de grado superior o Formación Profesional de Segundo Grado.

• **GRUPO PROFESIONAL 2:**

Se encuentran encuadrados en este grupo profesional todos aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación académica básica, ejecuten trabajos específicos de la mano de obra directa, con un importante componente de supervisión y dependencia directa o indirecta de los grupos siguientes.

De acuerdo con lo especificado en el grupo anterior, integran este grupo aquellos trabajadores que provenientes del grupo profesional anterior, justifiquen una experiencia en esta empresa en la realización de dichas funciones de producción superior a doce meses ininterrumpidos de trabajo efectivo. En el supuesto de que existan interrupciones, el cómputo para alcanzar los dieciocho meses se realizará teniendo en cuenta los días naturales en los que se haya prestado servicio para la empresa. Con independencia del criterio temporal, la persona deberá cumplir con las medidas de seguridad exigidas, deberá tener un rendimiento de actividad normal, ser autónomo en sus funciones y además ser capaz de transmitir conocimientos a una persona en su puesto de trabajo.

En el supuesto específico de personal encuadrado en este grupo profesional que efectúe con habitualidad labores de carretillero, percibirá, un complemento de puesto no consolidable, durante el tiempo en que permanezca en dicha función. El importe de este complemento, se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores tan pronto se haya iniciado el proceso de traspaso de los trabajadores del sistema de categorías al de grupos, con la consiguiente modificación de su estructura salarial.

Formación: El nivel formativo mínimo exigible es de Educación Secundaria Obligatoria.

• **GRUPO PROFESIONAL 3:**

Están encuadrados en este grupo profesional aquellos trabajadores, no de producción, cuyas funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática del grupo profesional 4 y 5.

En el supuesto de homogeneidad de tareas, serán responsables directos del control y supervisión de las tareas encomendadas a los integrantes de los Grupos Profesionales precedentes.

A título de ejemplo se incluyen en este grupo, entre otras las siguientes actividades:

— Operaciones relativas a oficios clásicos realizadas con un alto grado de perfección, polivalencia, seguridad, iniciativa y autonomía, tales como, tareas de mantenimiento eléctrico y mecánico.

— Trabajos de laboratorio físico o químico que impliquen conocimientos de las técnicas de formulación, métodos de ensayo, calibraciones, mediciones, cálculo de mezclas y caudales, así como formación en técnicas básicas de calidad, cuidado de los aparatos necesarios y su homologación, obtención de muestras, realización de cálculos, boletines de análisis sometidos a supervisión, etc.

— Realización de actividades administrativas con algún grado de iniciativa, funciones de cobros y pagos, sin tener firma ni fianza, operaciones de contabilidad dependiendo directamente de un responsable, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, balances, y operaciones análogas.

— Gestión administrativa de pedidos y suministros con la responsabilidad de su tramitación completa, tareas de verificación y control de stock, atención telefónica de clientes y proveedores con conocimiento al menos de un idioma extranjero.

— Realización de trabajos sencillos y elementales de programación, así como tareas de supervisión, control y mantenimiento de equipos informáticos.

— Tareas de delineación y actividades de diseño de instalaciones que impliquen cálculos sencillos.

Formación: La formación mínima exigible es Educación Secundaria Obligatoria complementada con módulos profesionales de grado superior o Formación Profesional de Segundo Grado.

• **GRUPO PROFESIONAL 4:**

Definición: Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que realicen de forma autónoma funciones cuya ejecución exija habitualmente iniciativa y razonamiento, trabajando bajo la directa supervisión del grupo profesional 5 o

superior, y siendo responsable de las ocupaciones que tiene encomendadas, debiendo realizar, en su caso, labores de integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de colaboradores a su cargo, que implican manejo de programas informáticos, experiencia en gestión de equipos técnicos y humanos, dominio a su nivel de responsabilidad de los procesos, técnicas de resolución de problemas y mejora continua, planificación de tareas y formación del personal.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo pueden ser, o no, nombrados según el procedimiento interno de gestión de recursos humanos, apareciendo, o no, en el organigrama de la compañía.

Ejemplos: Se incluyen en este grupo, entre otras:

— Tareas propias de supervisión de equipos de trabajo con responsabilidad y mando directo al frente de un equipo de trabajo en aquellas actividades de producción y mantenimiento que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones, logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, velando por la seguridad del personal a su cargo, garantizando la aplicación correcta de los principios básicos de calidad, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso, con dominio de las diferentes técnicas de fabricación y calidad, capacitado para formar, planificar, dirigir y preparar al equipo de trabajo puesto a su cargo, y garantizando la aplicación permanente de los estándares de trabajo en cada puesto.

— Tareas de delineación y actividades de diseño de instalaciones que impliquen cálculos complejos con dominio de programas de diseño, simulación y complementarios.

— Actividades complejas de programación de ordenadores, gestión de redes de datos y mantenimiento de equipos informáticos así como carga y prueba de nuevo software.

— Corresponsalia, administración y teléfono con dominio de varios idiomas extranjeros; elaboración de documentos de estados contables, confección de asientos complejos, cálculos de precios, presupuestos, salarios y costes del personal, así como elaboración de informes, análisis comparativos que incluyan conclusiones fruto del estudio de los resultados obtenidos.

— Realización de determinaciones de laboratorio y análisis físicos y/o químicos complejos, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, la preparación de los reactivos y la realización de cálculos analíticos y extensión de certificados, boletines o similares, elaboración de informes, gamas e instrucciones de trabajo con propuestas de acciones de mejoras en los procesos.

Formación: La formación exigible es Bachillerato o ciclo formativo de grado superior completado con experiencia profesional mayor de cinco años y formación específica para el puesto desempeñado.

• **GRUPO PROFESIONAL 5:**

Definición: Se encuadran en este grupo todos los trabajadores que realicen cualquiera de las funciones descritas en el grupo anterior, son responsables prioritariamente de la realización de funciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas encomendadas al personal encuadrado en el grupo profesional 4 o inferior, teniendo un alto grado de autonomía, así como la responsabilidad de ordenar directa o indirectamente el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional deberán ser nombrados expresamente como tales por la empresa, según el procedimiento interno de gestión de recursos humanos, apareciendo en el organigrama al nivel de responsable de sección. Reportarán directamente al personal del grupo 6.

Formación: Titulación académica universitaria o en su defecto titulación de Bachillerato, completado con experiencia profesional mínima de cinco años y con un ciclo formativo de Grado Superior específico de su función.

• **GRUPO PROFESIONAL 6:**

Definición: Pertenecen a este grupo todas aquellas personas cuyas funciones consistan en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad y autonomía de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo su mando directo o indirecto.

Integrarán este grupo profesional aquellos trabajadores con puesto al nivel de responsable de departamento, gerente o superior que figure como tal en el organigrama de la compañía y haya sido nombrado por la dirección general de acuerdo con el procedimiento interno de aplicación.

Los trabajadores que integran este grupo tienen responsabilidad en la gestión y en los resultados, iniciativa y plena autonomía.

Formación: La formación específica para cada puesto, será la relacionada en el sistema de gestión de recursos humanos de la compañía y utilizada en la realización de la evaluación competencial periódica del trabajador.

Art. 36. *Ascensos.*

Los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando y/o responsabilidad, recaerán sobre trabajadores de libre designación por la empresa, estableciéndose un plazo máximo de adiestramiento de un año, transcurrido el cual y en el supuesto de que el trabajador haya resultado apto para el puesto de trabajo, se le reconocerá automáticamente la asignación al grupo profesional que le corresponda.

Los trabajadores asignados al grupo profesional 1 y contrato de trabajo eventual, pasarán automáticamente al grupo profesional 2 en el caso de que sus contratos fueran prorrogados por tiempo indefinido y tuviesen una antigüedad acumulada igual o mayor a doce meses. Con independencia de lo anterior, cualquier trabajador eventual asignado al grupo profesional 1 deberá ser promovido al grupo profesional 2 de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1.

El puesto de trabajo de "Mezclas", no podrá ser desempeñado por ningún trabajador incluido en los grupos profesionales 1 o 2.

**Art. 37. Comité de seguridad, salud y medio ambiente.**

El comité de empresa nombrará a los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente que le correspondan según la legislación vigente.

Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 19.3, y 64.1-9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones concordantes.

Cuando su composición sufra alguna modificación, la empresa notificará esta variación a la autoridad laboral en el plazo máximo de un mes.

Los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente, tendrán las mismas garantías que el propio comité de empresa.

**Art. 38. Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará anualmente dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que serán entregados en los siguientes plazos:

—Equipo de verano (una camisa, dos camisetas, una toalla, y un pantalón o una bata): primera quincena de mayo.

—Equipo de invierno (una sudadera, una toalla y un pantalón o una bata): primera quincena de noviembre.

Con independencia de lo anterior, cuando algún trabajador a consecuencia de su trabajo quede con la ropa en desuso, se le proveerá de otro equipo.

La empresa y el comité determinarán qué trabajos precisan de mayor número de ropa al año de mutuo acuerdo.

**Art. 39. Condiciones ambientales.**

La empresa, en colaboración con los comités de empresa y seguridad, salud y medio ambiente, realizará las mejoras de las condiciones ambientales, de acuerdo a la legalidad vigente. Igualmente ambas partes se comprometen a fomentar cuantos hábitos sean necesarios con el objetivo de conseguir una mejora en cuestiones medioambientales acordes con la normativa en vigor en aras a la consecución de un desarrollo sostenible y a la mejora y defensa del medio ambiente, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

El comité de seguridad, salud y medio ambiente, elaborará anualmente un plan de propuestas de mejoras o modificaciones tanto en puestos de trabajo como en máquinas e instalaciones para su inclusión en el plan de inversiones de la empresa.

**Art. 40. Formación profesional.**

Los planes de formación se desarrollarán tanto internamente en la empresa, cuando haya esa posibilidad, como externamente mediante concertación con entidades públicas, asociaciones empresariales, sindicales, servicios públicos de empleo, etc. Especial atención tendrán los cursos de salud laboral como instrumento de concienciación de los trabajadores en esta materia, conociendo de los riesgos y evitación de los accidentes. Las actividades de formación se desarrollarán, sin perjuicio por lo dispuesto por la legislación laboral vigente, en horario que posibiliten la máxima asistencia de los trabajadores, asumiendo la empresa los gastos que se ocasionen con motivo de desplazamientos, comidas, etc., hasta el límite que se presupueste en la aprobación del curso.

A fin de primar la asistencia a los cursos de formación y en el supuesto de que tengan especial interés profesional para la empresa y no puedan ser realizados dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador percibirá un complemento de 6 euros por cada hora de formación no coincidente con las de su jornada, excepto en los casos de trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 5 y 6, salvo que con anterioridad a la modificación del actual sistema de clasificación profesional se viniera percibiendo, o en las horas de formación realizadas por los equipos ESI.

La formación teórico-práctica de estos equipos (ESI) se realizará, al menos, dos veces al año.

**Art. 41. Acumulación de horas sindicales.**

Ambas partes acuerdan la acumulación de las horas de crédito sindical, según el artículo 68 E) de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, teniendo como límites tal acumulación la realización de la misma en dos de los miembros del comité de empresa y su comunicación a la misma por períodos trimestrales.

**Art. 42. Empleo fijo.**

La empresa se obliga a sustituir a aquellos trabajadores que cesen en la misma con motivo de jubilaciones anticipadas, fallecimiento o invalidez absoluta y que tuvieran el carácter de hijos de plantilla, por otros que cubran sus vacantes con los cuales se establecerá una relación laboral de duración indefinida que permita mantener el nivel de Empleo fijo existente en la empresa.

Igualmente, la empresa promoverá la creación de empleo fijo y de calidad para la mayor parte de los trabajadores de la misma. Este compromiso comprenderá el uso racional del trabajo temporal, siendo preferente la contratación directa por parte de la empresa frente a la cesión de trabajadores mediante contratos de puesta a disposición. Dichos contratos solo serán utilizados en casos de clara eventualidad como operaciones especiales de recuperación de piezas, selecciones en cliente y similares o en el supuesto de especiales dificultades en

el reclutamiento de personal motivada por falta de mano de obra. El período máximo de contratación quedará establecido en dos meses, momento en cual se procederá a la incorporación directa del trabajador en plantilla de la empresa, si persiste la necesidad.

Por creación de empleo fijo y de calidad también se entenderá el uso racional de la contratación eventual, que no será utilizada fuera de los supuestos concretos establecidos en la legislación en vigor ni por encima del porcentaje que ambas partes acuerden en el plazo de los próximos dieciocho meses.

Con independencia de lo anterior la empresa transformará en indefinido cualquier contrato de relevo a partir del sexto mes de vigencia, siempre que dicho contrato haya sido suscrito con cualquier trabajador que, en el transcurso de los últimos tres años haya permanecido vinculado con la empresa de forma continua o discontinua durante un período acumulado de veinticuatro meses a jornada completa.

En cualquier caso, la empresa facilitará la máxima estabilidad posible a los trabajadores contratados eventualmente, procediendo a cubrir la vacantes fijas que puedan ser creadas mediante transformaciones de relaciones laborales eventuales en fijas.

Respecto a los sistemas de jubilación anticipada ambas partes acuerdan la sustitución de trabajadores con 64 años de edad y que reúnan período de carencia suficiente para acceder a la situación de jubilación por otros que ocupen sus vacantes, según lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

**Art. 43. Plan de igualdad.**

La empresa, en cumplimiento de lo establecido en la legislación en vigor, está obligada a la elaboración de un plan de igualdad. Por ello mantendrá en vigor y actualizará, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores dicho plan. Los representantes legales de los trabajadores conocerán e informarán el mismo y su contenido recogerá un diagnóstico de la situación que analizará al menos, la situación del empleo femenino por niveles profesionales, con detalle del personal fijo y eventual, el número de contrataciones efectuadas en el año anterior tanto de hombres como de mujeres y el inventario de actuaciones o buenas prácticas que se vienen realizando en el empresa a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. La comisión paritaria, debatirá la oportunidad de estas medidas y velará por el mantenimiento de su texto y su actualización, si procede.

**Art. 44. Pausas.**

Se reconoce al personal asignado al proceso productivo el derecho al disfrute de descansos adicionales al tiempo de bocadillo.

Teniendo en cuenta que en la actualidad la plantilla proviene de distintos entornos laborales con condiciones laborales diferenciadas, se mantienen los derechos reconocidos en esta materia, de acuerdo a lo dispuesto en las actas de fecha 22 de julio de 2009 (Espumas Zaragoza), 17 de julio de 2009 (Copo Fehrer) y 10 de diciembre de 2009 (comisión paritaria del convenio Copo Fehrer). Ambos documentos figuran en el presente convenio como anexo 2 y 3 y se les reconoce plena vigencia en los términos expresados en los mismos.

**Art. 45. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química en vigor, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

**ANEXO 1**

**Tabla salarial**

Anexo 1	Sal. convenio anual	Base cálculo complementos	H. extra A euros/hora	H. extra B euros/hora
Grupo profesional 1	15.793,90	652,39	12,92	14,35
Grupo profesional 1-A	16.367,23	652,39	12,92	14,35
Grupo profesional 2	16.990,00	652,39	13,28	14,76
Grupo profesional 3	18.419,42	652,39	15,49	17,27
Grupo profesional 4	20.354,54	652,39	0,00	0,00
Grupo profesional 5	26.898,03	652,39	0,00	0,00
Grupo profesional 6	35.151,20	652,39	0,00	0,00

Efectos: 1 de enero de 2012.

**ANEXO 2**

**ACTAS ACUERDOS ANTERIORES**

**Acta de 22 de julio de 2009 Espumas Zaragoza**

POR LA EMPRESA:

- J.C. Entrena.
- J. Lorente.
- G. Sánchez.

POR LOS TRABAJADORES:

- Eduardo Moya.
- Virginia Soro.
- Rubén Gascón.
- Marta Ibáñez.
- Jesús Estabén.

ASESORES:

- Andrés García (UGT).
- J. Luis Abadía (CC.OO.).

Acta de las reuniones celebradas entre la dirección de la empresa Espumas Zaragoza, S.L., y la representación legal de sus trabajadores en Fuentes de Ebro, los días 7 de abril (10:30 horas), 22 de abril (11:00 horas), 30 de abril (10:50 horas) 20 de mayo (11:15 horas), 24 de junio (17:15 horas), 16 de julio (11:30 horas) y 22 de julio (10:45 horas) del año 2009.

Dichas reuniones se celebran con motivo del compromiso adquirido por las partes en la negociación del ERE que la empresa planteó en el pasado mes de marzo y en cuya negociación ambas partes se comprometieron a la apertura de un proceso de negociación que tuviese como objeto la incorporación del personal de Espumas Zaragoza, S.L., al colectivo general de Copo fusionando así ambas plantillas y evitando la actual situación de duplicidad de convenios y de gestiones que en la mayor parte de las ocasiones entorpecen y dificultan la consecución de acuerdos concretos sobre temas de interés común.

Por su parte la empresa manifiesta también que las dos condiciones que impedían la fusión de ambos colectivos y que eran la importante brecha entre las condiciones de los convenios de Copo Fehrer y Espumas Zaragoza, así como la existencia de un procedimiento judicial que afectaba a la quiebra de Majosa y que como sociedad antecesora de Espumas Zaragoza podía afectar a las operaciones mercantiles realizadas por aquella, han desaparecido y, por tanto, puede ser posible en la actualidad el planteamiento de una fusión.

La negociación da comienzo con la presentación de propuesta por ambas partes, que se discuten y modifican en las sucesivas reuniones. Dichas propuestas se anexan a la presente acta y sobre las mismas, ambas partes van acercando sus posturas en sucesivas reuniones, quedando como puntos finales debido a su mayor dificultad de negociación la cuantificación del importe exacto de la prima de calidad y la consolidación de la antigüedad, así como algunas otras cuestiones de carácter no económico tales como la continuidad en sus cargos de los representantes sindicales, la fecha de efectos y la forma de integración en Copo Fehrer del colectivo del personal afectado, etc.

Al final, en la reunión del último día y tras varios recesos, ambas partes consiguen alcanzar un principio de acuerdo mediante el cual se producirá el cese de la actividad laboral en la Compañía Espumas Zaragoza, S.L., pasando a integrarse el personal fijo en la plantilla de la empresa matriz Copo Fehrer, S.A., y produciéndose el agotamiento de la contratación eventual al vencimiento de los contratos actualmente en vigor.

De acuerdo con el objetivo anterior, y respecto a la integración del personal fijo de Espumas Zaragoza en la plantilla de Copo Fehrer, S.A., ambas partes establecen los siguientes.

#### ACUERDOS

Primero. — En cuanto se produzca la firma del presente acuerdo, los empleados fijos de Espumas Zaragoza, S.L., causarán baja en dicha empresa y, sin solución de continuidad, alta en Copo Fehrer, S.A. Este traspaso se realizará mediante la entrega a los trabajadores afectados de una carta de garantía en la cual se reconocerán y garantizarán todos los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral con Espumas Zaragoza, S.L., y muy especialmente su antigüedad. A efectos de Seguridad Social, el cambio de CCC de los trabajadores se hará con efectos del día 1 del mes siguiente al de la ratificación del presente preacuerdo.

Segundo. — Con independencia de lo pactado en el punto anterior, continuará vigente y será de aplicación el convenio colectivo en vigor de la empresa Espumas Zaragoza hasta la fecha de su expiración, concretamente el 31 de diciembre de 2009. A partir del 1 de enero de 2010 será de aplicación, con carácter general, el convenio colectivo de la empresa Copo Fehrer, S.A. No obstante prevalecerán las fechas de aplicación y acuerdos recogidos en el presente documento en aquellos puntos que este regule.

Tercero. — A efectos de clasificación profesional los empleados de Espumas Zaragoza, S.L., conservarán el mismo grupo profesional en que están encuadrados en su relación laboral actual especialmente aquellos empleados que ocupan puestos de “comodín”, cuyo encuadramiento profesional queda expresamente reconocido en el grupo profesional 3. Igualmente se garantizarán las funciones y compromisos que se hubieran adquirido con anterioridad con determinados trabajadores a título personal.

Cuarto. — A la fecha de aplicación del convenio colectivo de Copo Fehrer (1 de enero de 2010) se modificará la estructura salarial que se ha venido utilizando hasta dicha fecha, por lo que las pagas extraordinarias dejarán de estar prorrateadas. Para ello se procederá a la cuantificación del salario de cada empleado procediendo de la siguiente forma:

1.º Conceptos fijos: Para cuantificar el importe del salario fijo que percibirá el trabajador de acuerdo con la nueva estructura salarial fijada por el convenio colectivo de Copo Fehrer, S.A., se sumarán los actuales salario convenio, complemento “ad personam” y bonus de ampliación vigencia, todos ellos en computo anual. Si la suma de los conceptos anteriores es superior al nuevo salario de convenio, la diferencia pasará a constituir el nuevo complemento “ad personam” del trabajador. En caso contrario, la empresa complementará las cantidades que falten sin que para ello pueda absorberse ningún otro concepto que el trabajador venga cobrando. El nuevo complemento “ad personam” se distribuirá en doce pagos mensuales y en ningún caso operará la absorción del mismo salvo lo recogido en el punto 3.º

2.º Prima de calidad. Tan pronto se produzca la incorporación de los trabajadores en la empresa Copo Fehrer, S.A., cada empleado afectado por el pre-

sente acuerdo percibirá en un solo pago el importe correspondiente a la diferencia entre la prima de calidad mínima que se viene percibiendo y la que devengaría de haberse obtenido una productividad de veintitrés piezas desde el día 1 de julio de 2009. Este importe correspondiente a 23 piezas/hora será retribuido durante el resto del ejercicio 2009. A partir de 1 de enero de 2010, se considera una productividad de 23,47 piezas, lo que equivale a un valor mensual de 128.37 euros, importe que será incrementado en el complemento “ad personam” de cada uno de los trabajadores.

3.º Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo pasarán a percibir los complementos por antigüedad recogidos en el convenio colectivo de aplicación a partir del 1 de enero de 2010. Específicamente se acuerda que procederá la compensación del importe correspondiente al primer trienio de antigüedad, según los valores actualmente establecidos (diferencia entre el valor de un trienio en ambos convenios, es decir, 364,94 euros), que será compensado contra el complemento “ad personam”. Para aquellos trabajadores que actualmente ya hayan devengado su primer trienio la compensación se establecerá en el momento de la transformación de la estructura salarial a la establecida por el nuevo convenio. Para el resto, la compensación será efectiva en el momento en que se produzca el devengo de su primer trienio.

Quinto. — Se reconoce expresamente a todos los trabajadores afectados por los siguientes acuerdos y de forma “ad personam”, la percepción del plus de transporte en las mismas cuantías y con las mismas condiciones que vienen percibiéndolo en la actualidad.

Sexto. — En cuanto al resto de las condiciones económicas, especialmente en materia de nocturnidad, horas extra y pluses de reducción de absentismo y productividad, a partir del 1 de enero de 2010 serán las especificadas en el convenio colectivo de Copo Fehrer.

Séptimo. — En materia de jornada laboral, se estará a lo dispuesto en el convenio de aplicación y en cuanto a su distribución y horario a lo que se determine en cuanto a calendario laboral entre la empresa y la RLT.

El personal que desempeñe puestos de trabajo directos realizará el régimen de descansos establecidos para el colectivo de trabajadores en el convenio de Copo Fehrer, entendiéndose incluidas en el presente acuerdo las compensaciones económicas correspondientes a los tiempos de pausa actualmente establecidos (cuarenta y cinco minutos para carruseles y máquinas de trabajo y sus respectivos puestos de acabado de piezas y sesenta minutos para los carruseles “caliente, HR1, HR2, HR3, y HR4” con sus correspondientes acabados). En cuanto al personal actualmente indirecto (jefes de turno, personal de mantenimiento, logística y mezclas) que vienen realizando descansos de cuarenta y cinco minutos, se establecerá una negociación personalizada con cada uno de los afectados, procurando llegar a acuerdos globales para todo el colectivo. De no alcanzarse estos, mantendrán su derecho a sus pausas actuales, derecho que les es reconocido a título particular.

Octavo. — Respecto a los actuales miembros del comité de empresa, se reconoce su condición de representantes sindicales, así como la de sus respectivos suplentes, hasta el próximo proceso de elecciones sindicales. Cada uno de los cinco miembros afectados por el presente pacto podrá disfrutar de doce horas mensuales de crédito sindical en las mismas condiciones en que actualmente realiza tal representación.

Noveno. — A fin de minimizar en lo posible, el efecto que produce en la retribución líquida del trabajador la falta de prorrateo de las pagas extra, los trabajadores afectados por este acuerdo, de forma voluntaria, podrán solicitar a la empresa el anticipo del importe del 50% del valor de la paga extra correspondiente a diciembre-2010, que podrán percibir en un solo pago antes del día 20 de enero o en seis pagos mensuales a percibir al final de cada mes entre enero y junio, todos ellos referidos al ejercicio 2010.

El descuento de dicho anticipo lo realizará la empresa en el momento en que haga efectiva la paga extra de diciembre y, de ser esta insuficiente, en las liquidaciones salariales sucesivas.

Este mismo régimen podrá ser aplicado en las mismas condiciones durante el ejercicio 2011, a solicitud del empleado.

Décimo. — Con la ratificación de los presentes acuerdos ambas partes entienden cerrada la situación diferencial respecto a la plantilla de Copo Fehrer, S.A., que se ha venido produciendo desde el año 2003. En el ámbito, por tanto, de esta nueva situación ambas partes entienden que no sería coherente la aplicación de estos acuerdos con la convivencia del conflicto colectivo derivado del pago de la nocturnidad en período de vacaciones y pendiente de sustanciar por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Zaragoza (demanda 535/2009), por lo que la parte social se compromete a presentar el desistimiento de la demanda, o en su caso la fórmula procesal que proceda, y que tenga por objeto el archivo de las actuaciones judiciales correspondientes al citado procedimiento.

Por último, ambas partes acuerdan comunicarse en breve plazo el resultado de la ratificación de este acuerdo y determinar con exactitud la fecha en que se producirá la integración del personal afectado por el presente acuerdo en la plantilla de la empresa Copo Fehrer, S.A.

Y sin más puntos que tratar dan por terminado el proceso y en prueba de conformidad levantan la presente acta en Fuentes de Ebro, a 22 de julio de 2009, siendo las 15:30 horas.

## ACTA DE 17 DE JULIO DE 2009 COPO FEHRER

*Acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Copo Fehrer, relativo a retribuciones y tiempos de descanso*

## POR LA EMPRESA:

- J. Carlos Entrena.
- G. Sánchez.

## POR LOS TRABAJADORES:

- J. Júlvez.
- M. Val.
- M.T. Guerrero.
- J.M. Espallargás.
- D. Larrayad.
- J.A. Budría.
- M.A. Oliete.
- O. Berzal.
- P. Colera.
- F. Peco.

En Fuentes de Ebro, a 17 de julio de 2009 y siendo las 10:00 horas, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Copo Fehrer, S.A., compuesta por las personas que figuran al margen. Se procede a retomar la negociación iniciada en su día y que afecta al sistema de prima y tiempos de descanso en desarrollo de lo acordado en el artículo 45 del vigente convenio colectivo.

Tras reconocerse ambas partes, de acuerdo con su respectiva representación, la capacidad legal suficiente para la negociación de este pacto, ambas partes discuten varias propuestas y tras la realización de varios recesos suscriben los siguientes.

## ACUERDOS

Primero. — Se entienden incluidas en el convenio colectivo en vigor las modificaciones que se incluyen en el presente texto y se acuerda que su entrada en vigor se producirá con efectos de 1 de septiembre de 2009.

Segundo. — Todas aquellas condiciones que se reconocen en el presente documento tienen el carácter de condiciones “ad personam” y su aplicación se extenderá a todo el personal cuya relación laboral se haya mantenido durante el año 2008 y de una duración mínima de al menos tres meses. Si alguna persona afectada por estos derechos y que en este momento no esté de alta en la empresa fuera convocada para ocupar una vacante y renunciase a ello, los derechos que pudieran corresponderle fruto de estos pactos, quedarían automáticamente caducados.

Tercero. — El presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible y ha sido alcanzado manteniendo el mismo equilibrio en cuanto a derechos y obligaciones que el establecido por el propio convenio colectivo de referencia. Si, sometido al control de legalidad establecido por la autoridad laboral o, en su caso, por los Tribunales de Justicia competentes resultase nula alguna de las cláusulas, resultaría de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 del convenio colectivo.

Cuarto. — El presente acuerdo, producirá los mismos efectos que el propio convenio colectivo por lo que la comisión negociadora solicitará de la autoridad laboral su registro y publicación si procede en el BOPZ.

Quinto. — En materia de tiempos de descanso y como consecuencia de la desaparición del sistema de tiempos, se establecen unas pausas de cuarenta y cinco minutos diarios, fraccionados en tres descansos, de las que disfrutarán todos los empleados que ocupen puestos de trabajo directos y realicen su jornada de trabajo de forma continuada mediante sistema de turnos. Estas pausas comprenderán el tiempo correspondiente al “bocadillo” en todos los carruseles a excepción de las secciones de espuma en caliente, HR1, 2, 3 y 4 y sus correspondientes acabados.

En consecuencia este pacto modifica el tercer párrafo del artículo 9 y queda redactado en los siguientes términos:

El personal asignado a turnos rotativos de mañana, tarde y noche dispondrán de quince minutos de descanso para comer el bocadillo siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Si estos empleados además ocupan puestos de trabajo directos, entendiéndose por tales los correspondientes a los carruseles y máquinas de trabajo, así como a los correspondientes puestos de acabado de piezas de cada una de estas instalaciones, tendrán derecho a tiempos de descanso adicionales, de acuerdo con las distintas condiciones de funcionamiento de las instalaciones productivas de la empresa. En consecuencia todo el personal que preste sus servicios en los puestos pertenecientes a los carruseles ovales y sus acabados, disfrutará de treinta minutos adicionales de descanso que acumulará al tiempo de “bocadillo” realizando así unos descansos globales de cuarenta y cinco minutos diarios.

Si los empleados incluidos en el supuesto anterior prestan sus servicios en puestos de trabajo pertenecientes a los carruseles “Caliente, HR1, HR2, HR3 y HR4” y en sus correspondientes acabados, el tiempo de descanso adicional será de cuarenta y cinco minutos por lo que, acumulados al tiempo de bocadillo, realizarán unos descansos totales de sesenta minutos diarios.

Sexto. — La desaparición del actual sistema de incentivos a la producción, basado en ritmos de trabajo (cronometrajes) y tiempos de descanso asignados e iguales para toda la planta, implica la necesidad de efectuar una correcta valo-

ración económica de la situación. Adicionalmente, a la vista del apartado anterior, se hace necesario corregir económicamente el incremento de actividad que se produce, según el sistema de incentivos actual, con la reducción del tiempos de descanso, y que sucederá a la entrada en vigor del presente acuerdo.

En consecuencia, la valoración de los conceptos de incentivo a la producción que se vienen retribuyendo al personal con el actual sistema son los siguientes:

Colectivo	Coefficiente	Euros/año
Personal MOD		2.183,62
Personal MOD (ovales)		2.983,62
Personal GM	1.052	2.297,17
Personal calidad	1.060	2.314,64
Personal mant.	0.485	1.059,06
Personal prod-G.P.5	0.904	1.973,99

De estas cantidades, se incorporan al salario de convenio la cantidad de 870 euros anuales, a excepción del grupo profesional 1 al que se le incorporará la cantidad de 1120 euros/año y el resto hasta el importe detallado en el cuadro anterior, se realiza mediante su inclusión en el complemento “ad personam” en cómputo anual, siendo este mensualizado en doce pagas. No obstante, aquellos empleados que se han visto afectados por el incremento de actividad de acuerdo al sistema actual de incentivo a la producción debido a la reducción de sus tiempos de descanso, en caso de que por cuestiones organizativas fueran reasignados a otras instalaciones de la factoría en las que no estuviese vigente la reducción de tiempos de descanso mencionada, podrán optar por los tiempos de descanso de dicha instalación, reduciéndose el importe diferencial calculado en la tabla anterior, o mantener su retribución y consecuentemente los mismos tiempos de descanso que en carruseles ovales. Tendrá por tanto, este diferencial, la condición de compensable o absorbible en función de la opción del propio trabajador.

A efectos de mantener la oportuna coherencia entre los salarios establecidos para cada grupo profesional, se actualizan las tablas salariales en dicha cantidad, tal como quedan reflejadas en el anexo I. Para el personal que actualmente no participa en el sistema de incentivos, esta cantidad será compensable con su complemento “ad personam”.

Séptimo. — Con el fin de mantener la retribución de la jornada extraordinaria de acuerdo con las condiciones en vigor hasta el presente acuerdo, las partes acuerdan incrementar linealmente el precio de las horas extraordinarias en la cantidad de 1,26 euros/hora. Sus valores mínimos son los que se establecen en la tabla salarial que figura en el anexo I del presente documento.

Y para que así conste y en prueba de conformidad, las partes suscriben los presentes acuerdos en Fuentes de Ebro, en el día de la fecha y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18:30 horas.

## ANEXO 1

## Tabla salarial

Anexo 1	Sal. convenio anual	Base cálculo complementos	H. extra A euros/hora	H. extra B euros/hora
Grupo profesional 1	14.953,64	633,39	12,54	13,93
Grupo profesional 1-A	15.499,36	633,39	12,54	13,93
Grupo profesional 2	16.092,14	633,39	12,89	14,33
Grupo profesional 3	17.452,72	633,39	15,04	16,77
Grupo profesional 4	19.294,64	633,39	0,00	0,00
Grupo profesional 5	25.522,98	633,39	0,00	0,00
Grupo profesional 6	33.378,67	633,39	0,00	0,00

ACTA DE 10 DE DICIEMBRE DE 2009

*Comisión paritaria del convenio Copo Fehrer*

## POR LA EMPRESA:

- Jorge Lorente.
- G. Sánchez.

## POR LOS TRABAJADORES:

- Jesús Júlvez.
- Domingo Larrayad.
- M. Teresa Guerrero.
- Domingo Larrayad.

Acta de la reunión celebrada por la comisión paritaria del convenio de la empresa Copo Zaragoza, S.A.U., el día 10 de diciembre de 2009.

A las 10:00 horas del día de la fecha y con la asistencia de las personas relacionadas al margen, se inicia la presente reunión de la comisión paritaria del convenio, a convocatoria de la representación económica.

Da inicio la reunión nombrando las personas que, a tenor de lo establecido por el artículo 7 del convenio participarán en la misma con derecho a voz y voto, situación que la representación legal de los trabajadores establece tal como se señala en el detalle de los participantes.

El objeto de la presente reunión es acordar las normas por las cuales ha de regirse el devengo y la consolidación de la cuantías pactadas en los acuerdos de 17 de julio de 2009 y 16 de noviembre del mismo año por los que se desarrollaba el artículo 5 del convenio colectivo en vigor, mediante los cuales se modi-

ficaba la estructura salarial y los tiempos de descanso en los carruseles denominados "ovales".

Tras la aplicación de dichos acuerdos, ambas partes han observado algunas dificultades aparecidas en la aplicación práctica de los mismos por lo que consideraran de interés aclarar y determinar cual ha de ser en el futuro la forma más adecuada de gestión de los complementos económicos pactados, así como la regulación de los tiempos de descanso, por cuyo motivo establecen los siguientes.

#### ACUERDOS

Primero. — Las distintas cantidades a consolidar establecidas para el personal que realiza su trabajo en carruseles circulares u ovals, tienen su origen en la diferencia que se produce en los tiempos de descanso aplicables desde el 1 de septiembre de 2009 para toda la plantilla Tal como se desprende de dichos acuerdos, únicamente el personal afectado por los mismos e incluido en el ámbito de aplicación de dichos acuerdos, se obliga a efectuar unos descansos de cuarenta y cinco minutos cuando sean destinados a un carrusel oval y en justa contraprestación, dicho personal ha de percibir una cantidad a mayores de 800 euros anuales que no tendrán el carácter de consolidables, desapareciendo tal derecho cuando su destino no sea en dichos carruseles y recuperando a su vez el derecho al descanso de 60 minutos.

Segundo. — Como consecuencia de lo anterior, a fin de obtener un sistema de gestión sencillo y coherente, ambas partes acuerdan proceder a la retribución de dicho complemento mediante su abono en la nómina mensual separado del complemento "ad personam" a fin de que cuando no corresponda su percepción el citado complemento "ad personam" no se vea alterado.

Tercero. — Este nuevo complemento, que tendrá una cuantía anual de 800 euros, se dividirá entre los días laborables del año y de acuerdo a este módulo será retribuido al trabajador cada mes, en función de los días laborables de este más las horas extraordinarias si hubiese realizado alguna, quedando por tanto incorporado en su importe diario la parte proporcional de festivos, vacaciones, etc., que pudieran ser de aplicación. Si adicionalmente el trabajador hubiera realizado horas extraordinarias, estas deberán ser también remuneradas con la parte proporcional.

Cuarto. — Cuando un trabajador sea destinado a un carrusel oval durante un intervalo de su jornada diaria de trabajo, si está afectado por estos acuerdos, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la cantidad detallada en el punto anterior. Respecto al tiempo de descanso le corresponderán los de la sección en que mayor parte del tiempo haya realizado su jornada de trabajo.

Y para que así conste y sin más asuntos que tratar firman los asistentes la presente acta en el lugar y fecha antes señalado, y se levanta la sesión siendo las 11:30 horas del día de la fecha.

## SECCION SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

#### FRESCANO

Núm. 8.825

No habiéndose presentado reclamación alguna contra el acuerdo de aprobación provisional adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 28 de mayo de 2012 y expuesto al público durante treinta días mediante anuncio inserto en el BOPZ núm. 129, de 8 de junio de 2012, sobre modificación de tasas con sus correspondientes ordenanzas fiscales, se eleva a definitivo de conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, procediéndose a la publicación íntegra de la citada modificación en el BOPZ y entrando en vigor a partir del día siguiente al de su publicación íntegra en dicho periódico oficial.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, se procede a la publicación íntegra de las modificaciones operadas, que corresponden al siguiente detalle, que expresa en la forma en que quedan redactados los textos alterados en cada una de las igualmente mencionadas normas municipales:

#### MODIFICACIÓN DE ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PISCINAS MUNICIPALES Y OTRAS INSTALACIONES

Art. 6.º *Cuota tributaria.* — Las tarifas a aplicar son las siguientes:

• Tarifas de abonados y cuotas de temporada:

— Hasta 3 años inclusive: Exentos.

— Mayores de 3 hasta 60 años, ambos inclusive: 30 euros/año.

— Mayores de 60 años: 20 euros.

— Abonos mensuales para cualquier edad: 20 euros.

• Tarifas de entradas individuales:

— Entradas diarias: Laborables, 2 euros. Sábados, festivos y víspera de festivos, 3 euros.

Lo que se publica para su general conocimiento.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía admi-

nistrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a esta publicación.

Fréscano, 14 de julio de 2012. — El alcalde, José V. Cuartero Tabuena.

#### LECERA

Núm. 8.820

No habiéndose presentado reclamación alguna durante el plazo de información pública de treinta días, contados desde el siguiente al de publicación del anuncio de exposición al público en el BOPZ num. 113, de 21 de mayo de 2012, contra el acuerdo inicial adoptado por el Pleno del Ayuntamiento, en su sesión del día 1 de abril de 2012, de modificación de la Ordenanza fiscal núm. 11, tasa por prestación del servicio de piscinas municipales, dicho acuerdo provisional adopta carácter definitivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El texto íntegro de la imposición y de las modificaciones aprobadas, según lo establecido en el artículo 17.4 de la ley antes citada, se reproduce a continuación, pudiendo interponerse contra la aprobación definitiva directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

#### ORDENANZA FISCAL NÚM. 11, REGULADORA DE LA TASA DE SERVICIO DE PISCINAS MUNICIPALES

Art. 6.

A) *Bonos y temporada:*

• Individual:

— Menores de 12 años empadronados en Lécera, 22 euros. Menores de 12 años no empadronados, 25 euros.

— Mayores de 12 años empadronados en Lécera, 35 euros Mayores de 12 años no empadronados, 40 euros.

• Familiar:

— Matrimonio empadronado, ambos, 50 euros.

— Matrimonio no empadronados en Lécera, 60 euros.

— Matrimonio empadronado un solo miembro, 55 euros.

— Hijo menor de 12 años empadronado, 11 euros.

— Hijo menor de 12 años no empadronado, 13 euros.

— Hijo mayor de 12 años empadronado, 20 euros.

— Hijo mayor de 12 años no empadronado, 25 euros.

— Mayores de 65 años no empadronados, 16 euros.

— Mayores de 65 años empadronados, 14 euros.

B) *Entradas:*

• Días laborables:

— Menores de 12 años, 2 euros.

— Mayores de 12 años, 2,50 euros.

• Días festivos:

— Menores de 12 años, 2,50 euros.

— Mayores de 12 años, 3 euros

Los menores de 4 años no pagan tasa alguna.

Lécera, 16 de julio de 2012. — El alcalde, José Chavarría Poy.

#### MARIA DE HUERVA

Núm. 8.828

Intentada notificación personal a las personas que a continuación se indican sin haber sido posible, por hallarse en paradero desconocido, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se realiza la notificación por medio del presente edicto.

— Personas a notificar: Laurentino Gomes Faria.

— Contenido de la notificación: Inicio de expediente de baja de oficio en el padrón municipal de habitantes.

— Plazo para alegaciones o para conformidad con la baja de oficio: Diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el BOPZ.

María de Huerva, 6 de julio de 2012. — La alcaldesa, María del Mar Vaquero Perriñez.

#### NOVALLAS

Núm. 8.803

Mediante acuerdo del Pleno de fecha 24 julio de 2012 se acordó someter a exposición pública los documentos que integran el Plan General de Ordenación Urbana de Novallas aprobado inicialmente y el informe de sostenibilidad ambiental, al objeto de que en un plazo de dos meses desde su publicación en el BOPZ y en el periódico "Heraldo de Aragón" se puedan formular sugerencias y, en su caso, otras alternativas por cualquier persona.

Los documentos que forman parte del Plan General de Ordenación Urbana aprobado inicialmente y el informe de sostenibilidad podrán ser examinados en las dependencias municipales.

Novallas, 25 de julio de 2012. — El alcalde, Jesús Fernández Cornago.