

cionamiento de local en callejón Sacramento, 8, local, toda vez que resulta acreditada la realización de dichos actos de edificación o uso del suelo careciendo de la preceptiva licencia u orden de ejecución o, en su caso, excediéndose de lo autorizado en aquellas.

Si han sido realizadas obras que exceden de lo autorizado en la licencia u orden de ejecución, la licencia que se solicite deberá comprender únicamente las obras realizadas en exceso.

Segundo. — Advertir al interesado que la infracción urbanística cometida será sancionada, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, de la forma siguiente:

- Si no se solicita la licencia requerida, multa de 6.000 euros, si se trata de obras mayores u ocupación de edificio, o 600 euros si se trata de obras menores.
- Si se solicita la licencia requerida, multa del 3% del presupuesto de contrata que figure en la solicitud de licencia, salvo que la licencia sea denegada, en cuyo caso la multa ascenderá hasta el 5% de dicho presupuesto.
- En todo caso, la multa no podrá ser inferior a 600 euros.

Tercero. — Dar traslado de la presente resolución al denunciado y al denunciante.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Previamente, y con carácter potestativo, se puede interponer recurso de reposición ante el órgano que ha dictado el presente acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que el Ayuntamiento haya notificado resolución expresa se entenderá aquel desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición. Todo ello sin perjuicio de que pueda utilizarse cualquier otro recurso que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, 22 de junio de 2012. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Angel Sierra Acín.

Servicio de Disciplina Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 8.954

Habiendo resultado fallido el intento de notificación personal a Fundación Manuela Medrano, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se le pone de manifiesto que el Consejo de Gerencia, con fecha 7 de junio de 2012 y en expediente 718.407/2011, acordó lo siguiente:

Primero. — Finalizar sin sanción el procedimiento incoado mediante resolución del Consejo de Gerencia de fecha 23 de febrero de 2012 contra Fundación Manuela Medrano, por infracción urbanística grave, consistente en instalación de valla de cerramiento de obra incumpliendo el artículo 3.4.1 de la Ordenanza municipal de obras menores y cables a ras del suelo en Paraíso, 10, Miralbueno.

Procede la finalización del procedimiento sancionador, toda vez que es objeto de sanción por la misma infracción en expediente número 394.652/2011.

Segundo. — Dar traslado del presente acuerdo al denunciante y al presunto responsable.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Previamente, y con carácter potestativo, se puede interponer recurso de reposición ante el órgano que ha dictado el presente acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que el Ayuntamiento haya notificado resolución expresa se entenderá aquel desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición. Todo ello sin perjuicio de utilizar cualquier otro recurso que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, 8 de junio de 2012. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Angel Sierra Acín.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 8.285

Fertiberia, S.A., ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: Fertiberia, S.A.

Objeto: Autorización de vertido de aguas residuales procedentes de un almacén de fertilizantes.

Unidad hidrogeológica: Aluvial del Ebro: Tudela-Gelsa.

Término municipal del vertido: Cabañas de Ebro (Zaragoza).

El vertido de aguas sanitarias, estimado en 24 metros cúbicos/año, se trata en una fosa séptica con filtro biológico de diez habitantes equivalentes y se infiltra en el terreno.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 5 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 Arbora & Ausonia, S.L.U.

Núm. 8.977

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 Arbora & Ausonia, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Arbora & Ausonia, S.L.U. (código de convenio 50002412011993), suscrito el día 12 de julio 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 20 de julio 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, 23 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Reunidos los representantes de la empresa y la totalidad de los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Arbora & Ausonia, S.L.U., de Mequinzena (Zaragoza).

• POR LA EMPRESA:

- Don Ricardo Martínez Lastra.
- Doña Elena Boluda Gisbert.
- Don Manuel Alejandro Chavero.
- Doña Ana B. Albaiceta Enciso.

• POR EL COMITÉ:

- Don Ignacio Pi Oliver.
- Don Oscar Siscart Guiu.
- Doña Beatriz Agustín Bellostas.
- Don Gerard Loncà Castellnou.
- Doña Rosa Luz Palomera Arrébola.
- Don Carlos Cuchí Castelló.

Una y otra representación se reconocen la legitimación exigida en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y, conforme a lo previsto en el artículo 89 y concordantes del mismo, resuelven acordar y establecer el convenio del centro de Mequinzena vigente para los ejercicios 2012-2013-2014 y que se desarrolla en los siguientes artículos:

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*

Las relaciones entre la empresa y los/las trabajadores/as, tanto actuales como futuros, de Arbora & Ausonia, S.L.U., en el centro de Mequinzena (Zaragoza), se regirán en todo por lo acordado en este convenio colectivo de centro.

Art. 2.º *Ambito temporal.*

Los acuerdos adoptados en este convenio colectivo de centro se convienen con efectos desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Salvo aquellos apartados y/o artículos donde se haya establecido una vigencia y efectos específicos.

Cumplido el plazo de vigencia que se conviene en este artículo, y si no mediare denuncia del mismo de cualquiera de las partes, preavisando de forma fehaciente a la otra con una antelación mínima de un mes, este convenio se prorrogará por tácita reconducción, de año en año.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la empresa y los trabajadores/as no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo.

Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, este sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Art. 3.º Empleo y contratación.

La empresa y el comité de empresa trabajarán conjuntamente en:

—Analizar la evolución de la producción y su relación con el empleo. Conforme establece el artículo 12 del vigente convenio colectivo estatal para las Industrias de Perfumería y Afines.

—Adecuar la contratación temporal a la variabilidad productiva.

—Fijar las condiciones para la contratación de familiares de los actuales empleados/as.

Art. 4.º Jornada de trabajo.

4.1. En la empresa están establecidos dos tipos de jornada ordinaria de trabajo: partida y continuada.

4.1.1. Adicionalmente se establece una jornada especial, en la que se incluyen los solapes definidos para cada jornada de trabajo, la cual no computa como jornada de trabajo regular y se compensa de forma diferente, según se establece en el artículo 7.J.

4.2. La jornada continuada puede adoptar cinco regímenes de trabajo distintos que son:

4.2.1. En tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche que se cubrirán mediante 3 equipos que se irán alternando de forma rotativa (de lunes a viernes).

4.2.2. En solo dos turnos de mañana y tarde que se irán alternando (de lunes a viernes).

4.2.3. En sólo un turno fijo o alterno de mañana o tarde (de lunes a viernes).

4.2.4. En jornada ininterrumpida de trabajo, en cuatro equipos de trabajo, al amparo del artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que los descansos entre jornadas y de fin de semana, establecidos en los artículos 34.3 y 37.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, se computarán por períodos de hasta cuatro semanas, en el calendario establecido por la empresa, en la forma prevista en el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4.2.5. En jornada ininterrumpida de trabajo, en cinco equipos de trabajo, al amparo del artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que los descansos entre jornadas y de fin de semana, establecidos en los artículos 34.3 y 37.1 del propio Estatuto de los Trabajadores, se computarán por períodos de hasta cuatro semanas, en el calendario establecido por la empresa, en la forma prevista en el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

4.3. La jornada partida de trabajo puede adoptar dos regímenes de trabajo distintos:

4.3.1. Jornada partida rígida: aquella cuyo inicio y fin están determinados.

Este tipo de jornada está sujeto a las siguientes normas:

—El número de horas a realizar cada día es de 8,65 horas de lunes a jueves (jornada partida) y de 6 horas los viernes (jornada continua).

El horario a seguir será:

	Lunes-jueves	Viernes
Entrada mañanas	08:30	08:00
Salida mañanas	13:00	14:00
Entrada tardes	14:00	
Salida tardes	18:09	

—Si se realizan más horas, el exceso será considerado como horas extras, con los límites legales establecidos a estos efectos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

—Los retrasos o la no realización de la jornada diaria estipulada, se computará como ausencia y se deducirá de nómina.

—Las horas de entrada y salida serán inamovibles, salvo en los casos en los que se llegue a un acuerdo con la empresa. (Ej.: clases de inglés, cambios de turno, viajes de empresa...).

4.3.2. Jornada partida flexible: aquella que permite a cada empleado/a fijar, por sí mismo, el comienzo y el fin de su jornada de trabajo.

La flexibilidad en la entrada y la salida estará sujeta a las siguientes premisas:

—Cumplir el horario mínimo de presencia.

—Cumplir cada año las horas totales que estipule el calendario laboral de cada año con una desviación máxima de +/- 15 horas. El exceso o el defecto de las horas que se hagan cada día podrá ir compensándose a lo largo del año, siempre respetando el horario mínimo de presencia. El cómputo de horas se realizará al minuto. Se revisarán los cómputos del año anterior durante el primer trimestre del año:

• Si el tiempo acumulado supera las quince horas, el exceso será desestimado.

• Si el tiempo acumulado es superior a —15 horas, la diferencia será considerada falta de asistencia y deberá recuperarse.

• A final de año el saldo debería quedar a 0.

• Este saldo no es acumulable a períodos de vacaciones ni se pueden compensar con días libres.

• Las horas realizadas fuera de los días laborables a petición del superior inmediato, se regularán conforme establece la política de horarios y vacaciones del centro.

—El número mínimo de horas a realizar cada día es de:

• Lunes a jueves: Cinco horas (será necesario asistir por la mañana y por la tarde).

• Viernes: Cuatro horas.

En caso de personas con jornada reducida deberán realizar el 60% de su jornada diaria.

—Respetar las siguientes fases flexibles con su horario mínimo de presencia:

	Lunes-jueves	Viernes
Entrada mañanas	07:00-09:30	07:00-09:30
Salida mañanas	Mínimo 12:30	A partir de 13:00
Entrada tardes	Máximo 15:30	
Salida tardes	A partir de 17:00	

La elección del horario a realizar es voluntario para el empleado/a pero siempre estará supeditado a las necesidades organizativas, productivas o técnicas del departamento de pertenencia y acordado con el jefe inmediato.

Las personas de jornada partida podrán optar a realizar jornada intensiva en verano, conforme establezca el calendario laboral vigente para cada año.

4.4. Los matrimonios y familiares de primer grado de consanguinidad que presten sus servicios en el mismo departamento o sistema de trabajo tendrán prioridad, cuando lo soliciten y siempre que las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, para estar encuadrados en el mismo equipo de trabajo.

4.5. Será facultad de la empresa el cambiar el sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo, con carácter colectivo, cuando así lo aconsejen necesidades técnicas, organizativas o productivas, a cuyo efecto deberá avisar al comité de empresa con un preaviso mínimo de treinta días.

Durante el período estival no se realizarán tales cambios a nivel colectivo. No obstante, sí podrán producirse a nivel individual durante dicho período cuando así lo exijan necesidades productivas que surgen, a criterio de la dirección, si bien se estudiará cada caso en particular teniendo en cuenta las circunstancias personales de quien resulte afectado. Se considerará período estival el comprendido entre el día 15 de junio al 15 de octubre, ambos inclusive, no pudiéndose comunicar modificaciones colectivas a partir del 30 de abril para el período estival.

En este caso y cuando la variación afecte a todo el personal de un departamento, sección o línea, esta tendrá una vigencia mínima de un año. Si así no fuera y la variación de tal naturaleza se aplicase menos de un año, los trabajadores/as afectados mantendrán, en lo que reste del indicado plazo mínimo de un año, el derecho a la retribución que sea más favorable entre el sistema que se modifica y el que debiera haberse mantenido en el indicado plazo mínimo.

La aplicación de este artículo para el caso de altiplanos se regulará según lo definido en su propio apartado (art. 6).

4.6. Será facultad de la empresa el cambiar el sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo (incluso cambio de turno) a título individual, cuando así lo aconsejen necesidades técnicas, organizativas o productivas, siempre que preavise al interesado/a con un mínimo de diez días. Este plazo podrá reducirse hasta dos días con el fin de evitar o reducir el débito de horas por parte del trabajador/a. En cualquier caso, el débito o saldo negativo de horas en perjuicio del trabajador/a será asumido por la empresa. La persona afectada disfrutará de un día de descanso entre cambios, en caso de que el cómputo horario sea negativo, dicho día lo asumirá la empresa. Se exceptúa el cambio a SDF, que será siempre de carácter voluntario y estará regulado en su propio apartado.

En los casos de cambio de sistema de trabajo a título individual, los trabajadores/as afectados mantendrán, durante los tres meses siguientes al cambio la siguiente retribución: Primer y segundo mes: 100% del plus turnicidad de origen (si es más favorable); tercer mes: el 50% del plus turnicidad de origen (si es más favorable), todo ello en proporción a la jornada del sistema de turnos de origen.

La aplicación de este artículo para el caso de altiplanos se regulará según lo definido en su propio apartado (art. 6).

4.7. En todo caso, los trabajadores/as afectados por los cambios previstos en los apartados anteriores mantendrán el derecho regulado en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, la empresa concederá quince días al trabajador/a desde la fecha de la notificación del cambio para acogerse al derecho regulado en dicho artículo.

4.8. Una vez concedidos los cambios de turno puntuales solicitados, no se podrán revocar unilateralmente por la empresa.

4.9. Duración de la jornada de trabajo.

4.9.1. La jornada de trabajo anual será:

4.9.1.1. Para el personal de jornada ordinaria partida y personal de jornada ordinaria continuada en equipos de 1, 2 y 3 turnos rotativos semanales o quincenales: 1.720 horas, que se distribuirán según el calendario anual establecido al efecto.

4.9.1.2. Para el personal de jornada ordinaria continuada, en cuatro equipos de trabajo a turnos rotativos: 1.720 horas, las cuales se distribuirán según el calendario anual establecido al efecto.

4.9.1.3. Si el convenio colectivo Estatal para las Industrias de Perfumerías y Afines estableciera una jornada inferior a la prevista en los anteriores apartados de 1.720 horas, esta inferior jornada sería de aplicación en las jornadas reguladas en dichos apartados.

Si el convenio colectivo Estatal condicionase la reducción de jornada a una reducción salarial, esta se aplicaría en igual proporción a los salarios de este convenio de centro correspondientes a las nuevas jornadas.

4.9.2. Para el personal de jornada ordinaria continuada en cinco equipos de trabajo a turnos rotativos se aplicarán las siguientes reglas:

a) El número de horas de trabajo anuales será de 1.685 horas (1.680 horas de trabajo en línea y cinco horas de formación en solapes).

b) Durante el paro de planta del mes de septiembre, si la dirección de la empresa lo considera necesario por razones de falta de capacidad productiva, se establecerá una jornada adicional de trabajo de dieciséis horas, sobre el total de las 350 jornadas de trabajo anuales ordinarias, en la que el personal se compromete a venir a trabajar en número suficiente para la cobertura de dos turnos de trabajo de ocho horas cada uno de ellos, aceptándose que la indicada cobertura se realice por personal voluntario. De las dieciséis horas, ocho se realizarán en el último turno del paro de la planta con el personal necesario para realizar la desinfección previa a la arrancada de las líneas. En todo caso, esta jornada adicional estará reflejada en calendario de mutuo acuerdo con el comité de empresa.

c) La dirección, por necesidades de producción o de organización de trabajo, dispondrá de un máximo de 25 turnos de trabajo adicionales al año dentro del calendario laboral establecido para efectuarlos cuando sean necesarios, excepto, en cualquier caso, en los siguientes días: 1 de enero; el sábado de carnaval; Domingo de Resurrección y lunes siguiente inmediato; 24, 25, 26 y 31 de diciembre.

Para la cobertura de los turnos adicionales necesarios, se optará inicialmente por la adscripción voluntaria y sólo en caso de que así no se cubrieran, la empresa podrá designar qué personas han de acudir a trabajar. Se establecerá una rotación, en los turnos adicionales que puedan caer en las fiestas mayores de la localidad de septiembre para evitar que recaiga cada año en las mismas personas.

d) La realización de turnos adicionales se abonará al precio de hora extra o podrá compensarse, a petición del trabajador/a con descansos retribuidos a razón de 1,5 horas de descanso por hora trabajada.

4.9.3. El descanso de la jornada continuada previsto en el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Art. 5.º Flexibilidad.

La flexibilidad, se regulará de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo para la Industria de Perfumería y afines vigente en cada momento.

Art. 6.º Altiplanos.

Se considera un altiplano a la punta de producción adicional a la previsión mensual de producción que necesite activar la empresa en un plazo prolongado en el tiempo, hasta nueve meses en un período de doce meses.

6.1. Actuación ante altiplanos.

Cuando se produzca un altiplano, la empresa podrá optar por:

a) Ofrecer un calendario SDF, con las condiciones y compensación definidas en el anexo 1, al cual las personas solo podrán adherirse de manera voluntaria.

El comité velará por el proceso de búsqueda de voluntarios y estará presente, asegurando que la voluntariedad sea tal. Aquellas personas que no se adhieran voluntariamente al calendario SDF no tendrán ninguna repercusión negativa por ello.

b) Cubrir el altiplano con un cambio de sistema a cinco turnos.

La empresa no activará el 5T, si tiene suficientes voluntarios (del perfil necesario) para activar el SDF.

El plus de cinco turnos sólo se cobrará mientras se esté trabajando en el sistema de cinco turnos.

6.2. En el caso de altiplanos, se aplicarán los artículos 4.5 y 4.6 del presente convenio con las siguientes especificidades:

ESPECIFICIDADES ARTÍCULO 4.5 EN CASO DE ALTIPLANOS:

El preaviso, será tal y como se describe en este artículo 6.3 para el caso de paso de 5T a 3T o viceversa, en cambios con una duración prevista inferior a nueve meses. Se exceptúa el cambio a SDF, que será siempre de carácter voluntario y estará regulado en su propio apartado.

Si el cambio está motivado para la respuesta a un altiplano, sí se podrán realizar cambios colectivos de 3T a 5T durante el período estival, o viceversa.

El derecho a la retribución más favorable en caso de cambios menores a un año, no aplica para los cambios producidos desde el sistema 5T, en el que se percibirá el plus de 5T sólo durante el tiempo en que la persona esté adscrita a él, siempre que dichos cambios sean por un período inferior a doce meses motivados por un altiplano.

La empresa no activará el 5T, si tiene suficientes voluntarios (del perfil necesario) para activar el SDF.

ESPECIFICIDADES ARTÍCULO 4.6 EN CASO DE ALTIPLANOS:

Se exceptúa de la facultad de la empresa en el caso de cambio individual, el cambio a SDF, que será siempre de carácter voluntario y estará regulado en su propio apartado.

La retribución más favorable contemplada en el artículo 4.6, no aplica para los cambios producidos desde el sistema 5T, en el que se percibirá el plus de 5T sólo durante el tiempo en que la persona esté adscrita a él, siempre que dichos cambios sean por un período inferior a nueve meses en doce meses.

6.3. Para el cambio de sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo, para altiplanos, se seguirá la siguiente secuencia:

1) La empresa avisará al comité de empresa de la necesidad del altiplano, incluyendo la siguiente información:

- La comunicación del pedido que genere la activación del altiplano.
- El tiempo estimado de duración.
- El número de trabajadores afectados y líneas.
- Causa por la que se instaure el altiplano.
- Publicación de distribución de puestos y turnos en caso del paso a 5T.

2) El comité tendrá en un plazo máximo de siete días para confirmar que se trata de un altiplano y emitirá informe que determinará si es altiplano o no y si aplica el artículo 6.

3) La empresa publicará el SDF en búsqueda de voluntarios, durante un plazo máximo de siete días.

4) Transcurrido este plazo, la empresa informará en un máximo de 6 días al Comité de la activación del SDF o del 5T.

5) Se preavisará de forma individual a las personas afectadas por el cambio con una antelación de diez días.

Art. 7.º Estructura salarial.

7.1. Se acuerda establecer para todos los trabajadores/as que desarrollen su actividad en, el centro de Mequinenza, la estructura salarial que se desarrolla este artículo, la cual sustituirá íntegramente a la que hasta ahora regía en el Centro, correspondiendo a los diversos conceptos salariales los valores que, para cada uno de ellos, recogen las tablas del anexo 3, en las que ya están incluidos los incrementos que regirán, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2012.

7.2. La estructura salarial, cuyos conceptos se devengarán por día natural y, en su caso, en proporción a las horas efectivas de trabajo, estará formada por:

A) SALARIO GRUPO PROFESIONAL.

En este salario grupo profesional queda integrado el antiguo plus de disponibilidad. Sin embargo, las partes firmantes del presente convenio expresamente reconocen que se mantiene vigente la razón y el espíritu por el cual se estableció dicho Plus; es decir, la compensación a las facultades empresariales vinculada a los cambios de sistemas de trabajo a los que se refiere el artículo 4.º de este convenio.

Se establece, sobre este concepto, para los tres años de vigencia del convenio el siguiente incremento general para cada uno de los grupos profesionales descritos:

i) Grupos profesionales manipulación, grupo 1, operario/a técnico, 4MEC, 4 (salario diario):

El salario grupo profesional se percibirá distribuido en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

INC. SAL. GRUPO	VALOR ANUAL (INCREMENTO SOBRE 2011)		
	2012 (0,49%)	2013 (0,59%)	2014 (0,59%)
Grupo 1 / Op. MANIPULACIÓN	85	188	291
OT	100	221	342
GRUPO 4 (salario diario)	105	232	361
4MEC	130	287	444

i) Grupos profesionales 4 (salario mensual), 5, 6, 7 y 0:

Aplicará el incremento según la política de salario individualizado, no habiendo incremento en el salario grupo profesional según convenio.

B) INCENTIVO VARIABLE (NO CONSOLIDABLE) POR PRODUCTIVIDAD.

1. El incentivo variable (no consolidable) por productividad exclusivamente lo percibirán aquellos trabajadores/as adscritos a los siguientes grupos y/o categorías: Operario/a técnico, 4MEC y grupo 4. No afectará a los trabajadores/as de estos grupos que estén sujetos a salario individualizado.

El resto de grupos profesionales y trabajadores/as de los grupos indicados en el párrafo anterior sujetos a salario individualizado, al estar definido su incremento de forma individualizada, su contribución a la productividad se valora dentro de los criterios del incremento de salario anual individual.

Este incentivo supone un incremento de % anual, según tabla adjunta, sobre todos los conceptos salariales. Las condiciones de este incentivo son:

—Incentivo variable supeditado a la Process Reliability (PR).

—Proporcional a la Process Reliability (PR) entre un valor del 75% de PR y del 85% de PR, según tabla adjunta.

—Se devenga por año natural, según promedio de la PR de todos los meses de dicho período, y se liquida en enero del año siguiente.

—La percepción individual tendrá en cuenta el denominado "presentismo". Este plus lo percibirán todas aquellas personas cuya presencia en planta supere las 192 jornadas laborales en el año de devengo (no computa como absentismo para este cálculo la baja por maternidad, embarazo de riesgo, el permiso por matrimonio y las horas sindicales).

Con la finalidad de clarificar la percepción de este plus se establece la siguiente tabla:

PR	Plus 2012	Plus 2013	Plus 2014
< 75%	0,00%	0,00%	0,00%
75% a 77%	0,25%	0,25%	0,25%
77% a 79%	0,45%	0,45%	0,45%
79% a 81%	0,65%	0,65%	0,65%
81% a 83%	0,90%	0,90%	0,90%
83% a 85%	1,10%	1,10%	1,10%
> 85%	1,20%	1,20%	1,60%

C) COMPLEMENTOS SALARIALES.

a) Antigüedad: Se satisfará un plus por vinculación a la empresa, que se devengará por quinquenios. Se establece, sobre este concepto, para los tres años de vigencia del convenio, para los grupos profesionales grupo 1, op. manipulación, OT, 4 MEC y 4 (salario diario), un incremento de:

- 0,49% para el año 2012.
- 0,59% para el año 2013.
- 0,59% para el año 2014.

La antigüedad se percibirá distribuida en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

Para el resto de grupos profesionales aplicará el incremento según defina la política de salario individualizado.

b) Garantía personal ("ad personam"): Bajo este concepto se recoge el importe de la diferencia que determinado personal pudiera venir cobrando por encima del salario que le corresponde en función del grupo profesional asignado.

En el grupo profesional 4 MEC la anterior garantía personal queda absorbida en el salario grupo profesional. En el resto de grupos profesionales este complemento no será absorbible en futuras promociones.

La garantía personal se percibirá distribuida en doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

Se establece, sobre este concepto, para los tres años de vigencia del convenio, para los grupos profesionales grupo 1, op. manipulación, OT, 4 MEC y 4 (salario diario), un incremento de:

- 0,49% para el año 2012.
- 0,59% para el año 2013.
- 0,59% para el año 2014.

Para el resto de grupos profesionales aplicará el incremento según defina la política de salario individualizado.

D) PLUS DE TURNICIDAD:

Dentro de este concepto salarial quedan integrados todos los anteriores conceptos cuyos importes y cuantías dependían del sistema de trabajo. Es decir, plus jornada, incentivo vacaciones (cómputo conceptos salariales variables en vacaciones para su pago), plus festivo día y plus festivo noche, todos los cuales quedan, pues, suprimidos.

El plus turnicidad se percibirá distribuido en doce mensualidades en función del sistema de trabajo al que se esté adscrito.

El valor del plus de turnicidad será el recogido en tablas salariales (anexo 3) en función del sistema de turnos de que se trate. En el caso del plus de 4.º turno, será equivalente al 80% del importe del plus de 5.º turno.

E) PLUS NOCTURNO:

Se percibirá por todo el personal que realice trabajos en el turno comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Se percibirá proporcionalmente a las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, y cuando se realicen horas extras entre las 22:00 y las 6:00 horas.

F) PLUS SUPERIOR CATEGORÍA:

La realización esporádica de trabajos de superior categoría se compensará con la diferencia real en todos los conceptos salariales vinculados al grupo profesional (salario grupo profesional y horas extraordinarias).

G) HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se devengará el derecho a cobrar horas extraordinarias por la realización de aquellos trabajos que sobrepasen la jornada diaria o en los casos en los que el trabajador/a acuda a trabajar, a petición de la empresa, fuera de su considerada jornada habitual, pudiendo compensarse las mismas, a petición del trabajador/a con descansos retribuidos a razón de 1,5 horas de descanso por hora trabajada, dichos descansos se establecerán y disfrutarán de mutuo acuerdo entre el trabajador/a afectado/a y su superior inmediato.

Los tipos de horas extras y sus importes que constan en el anexo salarial de este convenio son:

—Horas de formación: se igualan en valor al precio hora extra de lunes a sábado conforme la tabla salarial del anexo 3. Las reuniones de capacitación y refresco de conocimientos que realizan los/las socorristas, a pesar de ser consideradas como formación, se abonarán como horas extras en reconocimiento a la labor altruista que realizan estos empleados/as. De este acuerdo quedarán

excluidos los/las socorristas que a la vez realizan funciones de bombero y cobran, por tanto, el plus BCI.

—Las horas extra festivas: se igualan en valor al precio hora extra de paro de planta conforme la tabla salarial del anexo 3.

H) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en junio, septiembre y diciembre, que se retribuirán con treinta días cada una del salario del grupo profesional, más la garantía personal, incrementadas ambas con la antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán por la prestación de servicios durante las siguientes fechas:

—Junio: del 1 de julio al 30 de junio.

—Septiembre: del 1 de enero al 31 de diciembre.

—Diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre.

A partir del 1 de enero de 2013, el devengo de las pagas extras se realizará cuatrimestralmente, asegurando durante la transición de la fórmula anterior a esta nueva que ello no supondrá un incremento ni un ahorro de costes:

—La paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de abril.

—La paga de septiembre se devengará del 1 de mayo al 31 de agosto.

—La paga de diciembre se devengará del 1 de septiembre al 31 de diciembre.

El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado por el empleado/a durante los períodos anteriormente indicados.

Las pagas extraordinarias se abonarán en la primera quincena de los meses de junio, septiembre y diciembre.

I) PLUS BRIGADA CONTRAINCENDIOS.

Este plus se percibirá mensualmente durante el tiempo que la empresa asigne al empleado/a a esta función.

J) PLUS SOLAPE.

El plus se percibe de forma mensual en su parte fija y de forma anual en su parte variable, proporcionalmente al solape realmente realizado por jornadas. La parte variable se liquidará en enero del año siguiente.

El plus tendrá una cantidad anual según se especifica:

	SOLAPE	VALOR ANUALIZADO		
		2012	2013	2014
Operarios*	Fijo	345,1	431,4	575,24
	Vble PR	230,1	143,8	
4MEC	Fijo	451,8	564,8	753,01
	Vble PR	301,2	188,3	

* Los operarios incluyen: Ingreso, manipulación, 3OT, y 4 salario diario.

La parte variable del plus solape se percibirá en función del resultado de PR anual (año natural), según la siguiente tabla:

PR	% PLUS SOLAPE VARIABLE A PERCIBIR
< 75%	0,00%
75% a 77%	20,00%
77% a 79%	40,00%
79% a 81%	60,00%
81% a 83%	80,00%
83% a 85%	100,00%

Art. 8.º Devengo de salarios.

Desde el 1 de abril de 2012, la nómina se calcula en días naturales.

Las mensualidades se abonarán a partir del día 25 del mes en curso.

En los casos de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo que se produzcan a partir de la firma de este convenio, se practicará la liquidación de nómina en el mes de la baja.

Se revisará en los casos de personas que no trabajen el año natural completo las horas realmente trabajadas conforme al calendario que se realice y se abonarán o descontarán del saldo de su nómina o finiquito.

Todo empleado podrá acceder a su recibo de nómina a través del portal de autogestión del empleado.

Se enviará el recibo salarial al domicilio del empleado/a que se encuentre en situación de baja de larga duración (superior a un mes).

Art. 9.º Plus escolar.

Este plus de percepción mensual, tendrán derecho a percibirlo todos los empleados/as que tengan hijos menores de 18 años que asistan a guarderías, colegios o institutos.

El período de percepción del plus será de doce mensualidades, previa presentación una vez al año (al inicio del curso) del certificado del Centro en que conste que están matriculados en el curso escolar de que se trate. Se abonarán con efectos retroactivos todos los certificados presentados desde el inicio del curso hasta el 31 de diciembre pero, una vez comenzado el nuevo año, se percibirán desde la fecha de su presentación.

Para los hijos/as que asistan a guarderías en las que el pago de honorarios sea mensual, se podrá percibir el plus previa presentación del recibo justificativo del pago. Se abonarán con efectos retroactivos todos los justificantes de pago presentados desde el inicio del curso hasta el 20 de enero del año siguiente al inicio del curso. A partir del 21 de enero solo se pagarán los recibos que se presenten del año en curso.

Art. 10. Ayuda familiar.

Esta ayuda se percibe por hijos/as discapacitados/as que tengan reconocido por el Estado un grado total de minusvalía superior al 40%.

Art. 11. Ayuda estudios.

Este plus se abonará una vez al año, con un importe equivalente al 100% del precio de la matrícula, y con un límite anual equivalente al precio anual del plus escolar del momento en que se produce la matrícula, previa justificación del empleado/a del pago de la matrícula, para aquellos empleados/as que cursen los siguientes estudios oficiales: ESO, Bachiller, ciclos formativos técnicos de grados medio y superior, estudios universitarios de perfil técnico e inglés, en este último caso en la Escuela Oficial de Idiomas.

El pago en siguientes cursos estará condicionado al aprovechamiento del curso (aprobación del mismo).

Art. 12. Complemento por IT.

Ambas partes reconocen el grave coste que produce el absentismo y, por ello, con el ánimo firme de reducirlo se acuerda que los requisitos que deben concurrir para que la empresa abone el complemento por IT en bajas por enfermedad común o accidente no laboral.

1. BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL:

Para todas aquellas bajas médicas la empresa abonará el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior, hasta el sexto día de la baja, en el caso de que el empleado afectado cumpla, conjuntamente, los siguientes dos requisitos:

—En los doce meses anteriores a la baja no deberá haber tenido ninguna otra baja por enfermedad común o accidente no laboral.

—Como máximo haya tenido el 0,50% de ausencias que no se contemplan en el apartado de Licencias o ausencias de las que no se ha cursado baja oficial aunque sí han sido debidamente justificadas.

2. BAJAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL:

La empresa abonará hasta el 100% del salario del trabajador/a en concepto de complemento de accidente.

Art. 13. Vacaciones.

13.1. Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales al año (incluyendo sábados, domingos y festivos), las cuales si se disfrutaron en varios períodos se contarán como veintidós días laborables (sin incluir sábados, domingos y festivos).

13.2. Durante la vigencia de este convenio, los veintidós días laborables de vacaciones se disfrutarán consecutivamente entre los meses de Junio (2.ª quincena), julio, agosto y septiembre (1.ª quincena).

Se exceptúa el sistema de trabajo de cinco turnos al estar su período vacacional comprendido y repartido entre los descansos de once días consecutivos entre ciclos de trabajo.

13.3. Se mantiene el beneficio otorgado en 1.993 de ampliar el período anual de vacaciones con las siguientes condiciones:

—Al cumplimiento de los 10 años de servicio: Un día laborable.

—Al cumplimiento de los 15 años de servicio, otro día laborable. Es decir, dos días en total.

—Al cumplimiento de los 20 años de servicio, otro día más. Es decir, tres días en total.

—Al cumplimiento de los 25 años de servicio, cinco días laborables adicionales.

13.3.1. El cómputo de la antigüedad se efectuará por los años de servicio efectivos en Arbona & Ausonia.

13.3.2. Se devengará el mismo año natural en que se cumpla los años de servicio estipulados.

13.3.3. El día del disfrute podrá o no, ser acumulado al período de vacaciones individuales a criterio de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que así estén establecidas en el calendario laboral, y preferentemente en verano.

13.4. Los matrimonios que trabajen en el centro de Mequinenza tendrán preferencia, previa solicitud a la empresa, para disfrutar conjuntamente de al menos quince días consecutivos de vacaciones.

13.5. La empresa, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, facilitará que los matrimonios de empleados puedan estar a su voluntad en el mismo o distinto equipo y que puedan disfrutar de manera coincidente sus vacaciones, este supuesto siempre con la conformidad del tercero afectado si lo hubiera.

13.6. La empresa redactará el procedimiento escrito en el que quedarán recogidos los criterios de disfrute de los días de antigüedad y de las horas/días de compensación.

Art. 14. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio.

2) Tres días hábiles por nacimiento de hijo/a, que podrán ser prorrogados por hasta otros dos naturales en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta lo siguiente: tres días por desplazamientos de hasta 100 kilómetros, cuatro por desplazamientos de hasta 200 kilómetros y cinco para más de 200 kilómetros.

3) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica que requiera anestesia general o epidural o sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de veinticuatro horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador/a comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los dos días citados podrán ampliarse a cuatro días cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 kilómetros, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 kilómetros.

En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o un hermano, se dispondrá de un día natural adicional.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

4) Un día natural por matrimonio de hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as o abuelos/as en la fecha de celebración de la ceremonia.

5) Un día natural por la comunión de hijos/as, el día del evento.

6) Un día por traslado de domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

7) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

9) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10) Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

11) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador/a, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

12) Dos días naturales para la realización de trámites de adopción de hijos/as.

13) Dos días naturales para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador/a y que impidan al empleado/a residir en la misma.

14) Se liberará del trabajo por el tiempo indispensable a aquellos trabajadores/as que deseen asistir al sepelio de un compañero/a en activo. Dicho tiempo será retribuido.

15) Se incluye un día natural no retribuido por bautizo de hijo/a en la fecha del evento.

16) Un día natural por fractura sufrida por un familiar de 1er grado, en la fecha del suceso o al día siguiente.

17) Por el tiempo necesario para acompañar al cónyuge o hijos/as a una visita de médico especialista.

18) Un día natural por matrimonio de hermano/a político/a.

19) Se podrá acordar entre el comité y la empresa qué permisos no retribuidos se podrán recuperar por parte del empleado/a, la fecha de recuperación se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado/a y la empresa.

20) Los permisos descritos en los apartados 17 y 18 anteriores se retribuirán siempre y cuando la cifra de absentismo individual, cualesquiera sea el motivo haya sido inferior al 3% durante los últimos doce meses previos al permiso. Para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos/as menores de 18 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no

pueden valerse por sí mismos/as, el trabajador/a y la empresa podrán acordar mecanismos de compensación horaria.

21) Los permisos y licencias establecidos en todos los apartados anteriores, excepto el de matrimonio, podrán ser disfrutados en las relaciones derivadas de las parejas de hecho debidamente acreditadas legalmente.

22) Los permisos descritos en los puntos 7, 8, 9, 10, 11, 14 y 17 del presente artículo incluirán el desplazamiento, según la tabla adjunta:

	VIAJE DE IDA	VIAJE DE VUELTA
MEQUINENZA	1/4 HORA	1/4 HORA
TORRENTE DE CINCA/SEROS	25 MIN.	25 MIN.
FRAGA/FAYON	1/2 HORA	1/2 HORA
ZAIDIN	3/4 HORA	3/4 HORA
LLEIDA/FABARA/CASPE	1 HORA	1 HORA
BARBASTRO/ALCAÑIZ	1 1/2 HORA	1 1/2 HORA
ZARAGOZA/ HUESCA	2 HORAS	2 HORAS
BARCELONA	3 HORAS	3 HORAS

23) Si el convenio General de Perfumería estableciere modificaciones en el artículo de licencias, estas serían de aplicación en el apartado que regula las mismas en el convenio de Centro.

Art. 15. *Plan de igualdad.*

La empresa, con arreglo a lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de Trabajadores, aplicará la normativa recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En cumplimiento de dicha normativa, la empresa cuenta con un Plan de Igualdad específico aplicable al centro de trabajo, el cual firmó a través del acta empresa y comité de empresa con fecha 25 de abril de 2012. Se incluyen nuevas medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que se recogen en el anexo 2 (pto. 2.1.) del presente convenio.

Art. 16. *Reducción de jornada por cuidado de un hijo/a.*

Se estará a lo regulado a este respecto en el artículo 47 del convenio colectivo Estatal para las Industrias de Perfumería y Afines, si bien se amplía hasta los 9 años la edad del hijo/a menor susceptible de solicitar dicha reducción.

De acuerdo con el acta firmada con fecha 25 de abril de 2012 entre empresa y comité de empresa, se firma el plan de igualdad del centro de Mequinenza y se establecen los criterios de concreción horaria para las personas que solicitan una reducción de jornada, así como nuevas medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta acta se aplicará siempre que se den las condiciones recogidas en la misma.

El contenido se refleja en el anexo 2 (pto. 2.2.) del presente convenio.

Art. 17. *Adscripción voluntaria de jornada reducida.*

La empresa acepta conceder jornada reducida del 50% de la jornada para la guarda legal de hijos/as de 9 a 12 años siempre que los/las solicitantes se complementen entre ellos/as realizando, de este modo, una jornada completa, respetando rotaciones y turnos.

El máximo de trabajadores/as en esta situación podrá ser de hasta el 25% de la plantilla total, en el momento de la solicitud.

En este 25% computan todas las personas que disfruten de reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar según establece el Estatuto de los Trabajadores.

El período mínimo de solicitud será de un año.

Si una vez cubierto el cupo del 25% indicado anteriormente se produce una nueva solicitud de reducción de jornada legal, el último trabajador/a (1) que hubiese solicitado la jornada reducida en los términos establecidos en el primer párrafo de este artículo, la perderá en favor del trabajador/a que haya solicitado esta última reducción de jornada por guarda legal o cuidado de un familiar en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

(1) En caso de que fueran dos o más los/as trabajadores/as que solicitaron simultáneamente la reducción de jornada prevista en el primer párrafo de este artículo prevalecerá el derecho del que tenga el hijo/a menor.

Para los casos de adscripción voluntaria a jornada reducida se aplicará las mismas condiciones del acta firmada con fecha 25 de abril de 2012 entre empresa y comité de empresa.

Art. 18. *Beneficios sociales.*

18.1. Todo el personal indefinido dispondrá de un seguro médico con posibilidad de ampliarlo a cónyuge e hijos/as bajo petición expresa a precios especiales.

18.2. El personal eventual, tendrá la posibilidad de contratar el seguro médico con las condiciones de A&A, asumiendo el coste y por períodos completos de seis meses, aunque la duración del contrato sea inferior.

18.3. Los trabajadores/as dispondrán de una tienda del empleado con productos a precios ventajosos.

18.4. La empresa entregará, a partir del 1 de julio de 2012, a todos los trabajadores/as que desarrollen sus actividades a jornada partida y vivan a más de 10 kilómetros de la planta una ayuda comida, para que sea utilizada por estos para el abono de sus comidas en jornadas laborales.

18.5. Desde el momento que una persona es dada de alta en nuestra compañía, queda cubierta por un seguro de muerte por accidente e invalidez permanente por accidente de trabajo.

18.6. Plus transporte. A partir del 1 de julio de 2012 se establece este plus como compensación de los gastos de desplazamiento desde el lugar de residencia al centro de trabajo.

Este plus solo será percibido por las personas con salario de convenio que no perciban ayuda a comida (no se aplica a personas con salario individualizado,

puesto que se considera que las personas con gestión salarial individualizada lo tienen compensado en su retribución total).

El importe de este plus será de 1,52 euros por cada día efectivo de presencia en planta en jornada laboral y se abonará a mes vencido.

En el próximo convenio, se negociará el tratamiento de este plus.

Art. 19. *Grupos profesionales.*

19.1. El personal al que se aplica este convenio se clasificará profesionalmente en alguno de los siguientes grupos:

• GRUPO 1:

—Este Grupo se denomina “de ingreso”. En el mismo se adscribirá, durante los cinco primeros meses, el personal de nueva contratación, sea cual fuere el Grupo al que correspondería a tenor del trabajo que va a realizar. El motivo de ello es la consideración de ese período como el de necesaria primera formación y experiencia para el desarrollo de dicho trabajo dadas las características y peculiaridades de la actividad de la empresa.

—El salario será el 85% del grupo operario/a técnico.

—Transcurrido ese plazo de cinco meses, pasará a integrarse en el grupo operario/a técnico.

—Si se trata de personal de nueva contratación pero que con anterioridad hubiera sido ya trabajador/a en la empresa y en la misma tarea que se le asigna de nuevo, los períodos de formación variarán en función de:

—Personas que lleven entre doce y veinticuatro meses fuera de la empresa, el período de formación será de cuatro meses, transcurridos los cuales pasará a integrarse en el grupo que le corresponda.

—Personas que lleven entre tres meses y doce meses fuera de la empresa, el período de formación será de tres meses, transcurridos los cuales pasará a integrarse en el grupo que le corresponda.

—Personas que lleven entre cero y tres meses fuera de la empresa, no habrá período de formación.

—No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, la dirección de la empresa podrá asignar al trabajador/a de nueva contratación a un grupo profesional superior cuando acredite experiencia o formación necesarias para desarrollar el puesto de trabajo correspondiente.

• GRUPO OPERARIO/A MANIPULACIÓN:

—Se incluyen en este grupo a las personas que realizan tareas de manipulación.

—El salario será el 85% del grupo operario/a técnico.

• GRUPO OPERARIO/A TÉCNICO:

Este grupo se creó en el convenio de 2006 en reconocimiento al avance en las funciones, tareas y capacitación realizadas. Este grupo recoge la mayor autonomía, el avance en capacitación, la mayor asunción de responsabilidad y autosuficiencia que los operarios/as han ido adquiriendo y adquirirán de acuerdo con los sistemas que se están implantando y se implantarán en el futuro en la planta (IWS, AM, PM, SAP, etc.).

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo: Operarios/as de producción: Pop Up, lociones, sistemas, laboratorio, PDD, almacén, auxiliares administrativos/as.

• GRUPO 4:

Administrativos/as.

Gestor/a de materia prima de almacén y gestor/a de producto acabado de almacén, gestor/a de producción.

Aquellos operarios/as de grupo 4 con funciones de operario/a técnico, mediante acuerdo individual se podrán integrar dentro del grupo operario/a técnico.

• GRUPO 4 MEC:

Integrado por los técnicos mecánicos y eléctricos.

Aquellas personas que bien por promoción interna bien por nueva incorporación cumplan los requisitos básicos para ser técnicos, durante el primer año y hasta que se consolide el puesto el salario será el 85% del grupo 4MEC; tras este primer año se pasará de forma automática a cobrar el 100% del salario del grupo.

La dirección de la empresa podrá reducir el período de un año cuando la persona acredite experiencia para desarrollar el puesto.

• GRUPO 5:

Jefes/as de turno y coordinadores/as.

• GRUPO 6:

Managers.

• GRUPO 7:

Jefes/as de Departamento.

19.2. Aquellas personas que ostenten un grupo superior al que les correspondería por las funciones que desempeñan, supuestos provenientes de situaciones históricas precedentes, mantendrán aquel Grupo como condición “ad personam”.

Art. 20. *Trabajos de diferente grupo profesional.*

20.1. La dirección, cuando así lo aconsejen razones organizativas, técnicas y/o productivas, podrá encargar a cualquier empleado/a trabajos de distinto grupo profesional al suyo habitual sin limitación en el tiempo.

20.2. Mientras dure la situación prevista en el párrafo anterior, los empleados/as afectados percibirán:

a) La retribución correspondiente al grupo que ostente el empleado/a, cuando desempeñe funciones de un puesto de trabajo de inferior grupo profesional.

b) El Plus superior categoría establecido en el artículo 7 F) se devengará en función de las horas realmente trabajadas en dicha situación, cuando las funciones desempeñadas sean de un grupo profesional superior al que ostente a título personal el operario/a.

Cada año, dirección y comité de empresa analizarán los supuestos previstos en este artículo que se han producido.

Art. 21. *Seguridad y salud laboral.*

21.1. Las vacantes en jornadas de trabajo con menor penosidad tendrán preferencia, siempre y cuando lo soliciten, en este orden:

- 1) Las trabajadoras en estado de gestación;
- 2) Los/as trabajadores/as que lleven acumulando jornadas de mayor penosidad; se define mayor penosidad según el siguiente orden: SDF, cinco turnos, cuatro turnos, tres turnos, dos turnos, un turno y jornada partida.
- 3) Las personas mayores de 45 años.

Para las personas de más de 45 años con problemas de sueño o vigilia (detectados por el servicio médico), se recomendará el cambio de puesto, que será voluntario y cuando haya alguna vacante.

Se tomarán las medidas oportunas de seguridad para los trabajos en solitario en el turno de noche.

SS.MM. realizará un servicio preventivo quincenal sobre las trabajadoras embarazadas.

SS.MM. realizará una memoria anual del estado de salud y su evolución de los/as trabajadores/as.

21.2. Estará dentro de las competencias del CSS la revisión de las formaciones en materia de prevención. Se contará con los recursos apropiados para cada formación.

21.3. Estará dentro de las competencias del CSS la revisión de los procedimientos por línea o área, que determinen la forma adecuada de realizar las tareas y las personas involucradas, que habrán sido elaborados por los/as responsables del área/línea, con los inputs de los/as trabajadores/as.

Art. 22. *Calendarios laborales.*

Cada tipo de jornada aplicable en la empresa tendrá su correspondiente calendario laboral, que será publicado por la empresa antes del día 1 de Diciembre del año anterior, con las premisas de años anteriores y en la forma que establezca el convenio colectivo Estatal para las Industrias de Perfumería y Afines.

Art. 23. *Formación y solapes.*

23.1. Se creará un equipo formado por representantes de la dirección de la empresa y del comité sobre planes de formación en la planta de Mequinenza.

23.2. Horas de formación en solapes.

La empresa organizará los solapes de acuerdo a un calendario anual establecido del siguiente modo.

a) Personal a jornada de 1, 2 y 3 turnos: se aplicará según lo siguiente:

Se establece un solape de ocho minutos diarios en el calendario de tres turnos, que se llevará a cabo al inicio de cada turno (de mañana, tarde y noche).

Para el calendario de 1 y 2T se realizará el solape sólo cuando el equipo saliente coincida con otro equipo que entra.

Las personas con reducción de jornada deberán hacer el solape íntegro (8 minutos) al inicio de su turno.

a) Personal a jornada ininterrumpida de trabajo, en cuatro equipos en el turno de mañana de 14:00 a 14:30.

b) Personal a jornada ininterrumpida de trabajo, en cinco equipos en el turno de mañana de 14:00 a 14:30 cuando coincida con el comienzo de ciclo de otro equipo.

Para los solapes de 4.º y 5.º turno las personas que realicen jornadas reducidas realizarán diez solapes de quince minutos, en caso de una reducción de jornada del 50%, aquellas personas con una reducción de jornada diferente, realizarán diez solapes cuya duración será proporcional a su % de reducción.

Los solapes se realizarán dependiendo de la jornada que se realice de la siguiente manera:

- Personal con jornada reducida que realiza las primeras horas de cada turno: realizarán los solapes los lunes en turno de tarde (día de incorporación de los once días), ampliando su jornada de 18:00 a 18:15 horas. Con este cambio se facilitará la realización del solape de la persona que realice las segundas cuatro horas.

- Personal con jornada reducida que realiza las segundas cuatro horas de cada turno: realizarán los diez solapes los lunes en turno de mañana, ampliando su jornada de 14:00 a 14:15 horas.

23.2.1. Durante los días festivos no se llevarán a cabo sesiones de formación. En el sistema de trabajo ininterrumpido en cinco equipos y cuando el día de solape sea festivo, el equipo de mañana terminará su jornada a las 14:00 horas y el equipo que entra de tarde empezará su jornada a las 14:00 horas, quedando suspendida la realización del solape.

23.2.2. La formación quedará suspendida durante los meses de julio y agosto para los turnos 1, 2, 3 y 4.

23.2.3. El personal a 1, 2, 3 y 4 turnos, cobrará dichas horas de formación al importe de las horas extras de formación/lunes a sábado.

23.2.4. El personal a 5 equipos, al realizar dicha formación en su jornada, no cobrará las horas de formación realizadas en solapes.

Art. 24. *Uniformidad.*

Será obligatorio el uso de las prendas laborales: Zapatos de seguridad, pantalón, polo, forro polar y cofia, durante la jornada de trabajo.

La empresa facilitará uniforme al personal a quien obligue a utilizarlo. El plazo del uso de las prendas será de un año.

Al ingreso del personal se le dotará de:

- Invierno: Dos pantalones largos, un forro polar, dos polos, un par de zapatos, una braga térmica y un anorak (operarios de almacén).

En años sucesivos se entregará a todo el personal susceptible de llevar uniforme: un pantalón, una braga térmica, un forro polar y un polo.

En el reparto de invierno se entregará a cada trabajador del almacén un gorro, guantes y un pantalón de invierno.

- Verano: Dos pantalones, dos polos y un par de zapatos. Se hará entrega de polo de manga corta en verano y pantalón corto a aquellos operarios que lo pidan, salvo el personal de lociones, personal de cualquier área en desinfecciones, técnicos de servicios generales y técnicos de planta que necesitan intervenir en cuadros eléctricos.

En años sucesivos se entregará a todo el personal susceptible de llevar uniforme: un pantalón y un polo.

Tanto los zapatos como los anoraks se repondrán cuando estén deteriorados por el uso.

Los pantalones del colectivo técnico serán repuestos por deterioro, con el límite máximo de uno por reparto. Los criterios de deterioro serán definidos en función de las características de la prenda.

La entrega anual de las prendas de vestuario se realizará en los siguientes períodos:

- Verano: Primera quincena del mes de mayo.
- Invierno: Segunda quincena del mes de octubre.

Se entregará una bolsa de cofias desechables a cada trabajador/a que lo solicite en el reparto de vestuario.

Se crea una comisión de vestuario, que se reunirá trimestralmente para tratar las inquietudes de los trabajadores y dar salida a estas.

Art. 25. *Derechos sindicales.*

En los casos en que el comité de empresa tenga necesidad de algún material técnico y esté justificado, la empresa se hará cargo de su coste.

Art. 26. *Información al comité de empresa.*

26.1. La dirección mantendrá con el comité de empresa las reuniones informativas sobre las materias y periodicidad que la legislación establezca.

26.2. La empresa entregará a inicio del año fiscal, la previsión de producción de dicho año, con datos mensuales, así como la información pasada del volumen de producción y ventas del año que finaliza, tanto de Dodot, como de Pampers, y su relación con el empleo. Esta información se entregará por escrito, respetando siempre la política de confidencialidad.

26.3. Con independencia de lo anterior, la dirección facilitará trimestralmente y respetando siempre la LOPD, en formato excel al comité la siguiente información:

—Relación de todos los empleados/as, con inclusión de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de ficha, modalidad de contratación, antigüedad, grupo profesional y departamento al que están adscritos/as.

—Evolución del absentismo.

26.4. Bajo petición expresa del comité de empresa, la empresa facilitará información sobre trabajadores/as con término de contrato.

26.5. La empresa entregará un listado semestral de horas extras, donde se informará de las horas que han sido compensadas dentro o fuera del plazo de cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. Se seguirá entregando el listado mensual de horas extra.

26.6. La información relacionada con la flexibilidad se entregará bajo petición expresa del comité, con la mayor brevedad posible y siempre respetando lo establecido en el convenio Estatal de Perfumería y afines.

Art. 27. *Invalidez derivada de enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo.*

En el supuesto de que cualquier empleado/a tramitara, ante los organismos competentes de la Seguridad Social, su declaración de invalidez laboral, podrá utilizar, si así lo decidiera, los servicios de una asesoría externa especializada con la que la empresa contratará, a su exclusivo cargo, sus servicios profesionales a tales fines.

Art. 28. *Comisión paritaria.*

Para resolver las posibles dificultades y diferencias de criterio e interpretación que pudieran surgir en la aplicación de este convenio colectivo, se crea una comisión paritaria formada por miembros representantes de cada una de las partes negociadoras, que tendrá la naturaleza prevista en el artículo 85 e) del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión se reunirá siempre que lo acuerden ambas representaciones o cuando una de ellas lo solicite a la otra, debiéndose concretar, en uno y otro caso, el orden de asuntos a tratar al menos con veinticuatro horas de antelación a la reunión.

De cada reunión se levantará acta, que deberá estar consensuada por ambas representaciones. Será competencia de la comisión intentar dirimir cuantas divergencias se le planteen en la interpretación de las cuestiones reguladas en el convenio.

También se intervendrá preceptivamente en el intento de solución de los conflictos colectivos, de hecho o de derecho, que se planteen en el centro de Mequinenza.

La intervención de la comisión prevista en los dos párrafos anteriores, será sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados de acudir ante la jurisdicción ordinaria competente.

La comisión paritaria resolverá y emitirá informe en un plazo máximo de tres meses sobre cualquier tema planteado.

Que como miembros de la indicada comisión paritaria designa:

• Por la empresa:

- Don Manuel Alejandro Chavero.
- Doña Elena Boluda Gisbert.
- Don Ricardo Martínez Lastra.
- Doña María Pilar Ureña Alcázar.

• Por los trabajadores:

- Don Ignacio Pi Oliver.
- Don Oscar Siscart Guiu.
- Don Gerard Loncà Castellnou.
- Doña Rosa Palomera Arrébola.

Cada una de las dos representaciones podrá designar sustitutos/as de los indicados titulares, pero en el caso de la representación de los trabajadores/as los sustitutos deberán haber sido miembros de la comisión negociadora que negocia este convenio.

La comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple de todos sus miembros.

En caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales suscritos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 29. *Cláusula de revisión salarial.*

La revisión salarial se aplicará según lo definido en el acuerdo entre patronal y sindicatos de enero de 2012 (II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 12, 13 y 14).

Art. 30. *Normativa supletoria.*

En todo lo no previsto en el contenido de este convenio colectivo, se aplicará a las relaciones existentes entre la empresa y Trabajadores/as en el centro de Mequinenza, las normas que en cada momento establezca el convenio colectivo para la Industria de Perfumería y afines y el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

Regulación calendario SDF

1) El cambio de sistema aplicado en los diversos puestos de trabajo, para SDF, será el mismo que para carácter colectivo, la empresa avisará al comité de empresa con treinta días de antelación como mínimo y habrá un período de búsqueda de voluntarios de un máximo de treinta días, en el cual, el comité velará para que sea voluntario. Se publicarán listas para que se apunte el personal. El comité, o cualquiera de sus miembros, estará presente cuando se proponga a nivel individual.

En el preaviso por escrito se expondrán:

- a) El tiempo estimado de duración.
- b) El número de trabajadores afectados y líneas.
- c) Causa por la que se instaura el SDF. Identificar distribución de puestos por trabajador.

Aquellas personas que no se adhieran voluntariamente al calendario SDF no tendrán ninguna repercusión negativa por ello.

2) El preaviso individual será de diez días, identificando el puesto que cubrirá.

3) La adscripción a SDF de personas tendrá siempre carácter voluntario.

4) Las trabajadoras en estado de gestación no podrán trabajar en este sistema de trabajo.

5) Tendrán preferencia para entrar en sistema de trabajo SDF en caso de que haya más voluntarios que puestos en SDF, las personas voluntarias que tengan menos tiempo trabajado en SDF en los doce meses anteriores (siempre considerando que la persona va a su puesto habitual o back-up).

6) Cambio de cualquier modalidad a SDF: Habrá dos días de descanso entre cambio a SDF o de retorno de SDF.

7) El cómputo de horas en cambios de calendario/sistema de trabajo se registrará del mismo modo que con el resto de calendarios de la planta.

8) Jornadas reducidas: Durante el período en que se produzca la adscripción de un trabajador/a se respetará el % de reducción de jornada.

9) Se definirá el número de bomberos necesario en equipo de SDF.

10) Regulación de cambios de turno de SDF a 3T. Se facilitarán intercambios de turno voluntarios entre dos personas, aunque estén en sistemas de turnos diferentes, respetando la proporción horaria (hora por hora).

11) Horas calendario SDF:

a) Formación específica: Cuando sea preciso, y siempre con notificación previa al comité, la empresa podrá solicitar hasta 80 horas anuales a convenir entre empresa y trabajador (proporcionales al tiempo de permanencia en sistema de trabajo SDF). Si la formación es de carácter colectivo se podrá definir entre el equipo de trabajo.

b) Al aplicarse para altiplanos, se aplicará para complementar los sábados, domingos y festivos del calendario anual. La jornada anual será de 1372 horas, sin contar la formación.

12) Descansos: Se realizarán dos de quince minutos y uno de treinta minutos, rotativos.

13) Plus: El plus SDF será de 58,22 euros/mes (igual que el plus 1T).

14) Las personas voluntarias del calendario 3T que pasen temporalmente a SDF tendrán las siguientes ventajas:

a) Derecho elegir a qué equipo de 3T volver cuando existan relaciones de primer grado de consanguinidad y afinidad.

b) Prioridad a la hora de elegir cuando existan parejas estables y hermanos/as, o bien afinidad en lugar de residencia o ruta de acceso al puesto de trabajo que facilite desplazamiento de forma conjunta, siempre que exista vacante.

c) Prioridad a la hora de elegir equipo siempre que exista vacante, y no existan las condiciones anteriores.

15) El calendario SDF y las condiciones que lo regulan son específicas para el período de vigencia del presente convenio colectivo, y deberán ser renegociadas en el futuro convenio que lo sustituya.

ANEXO 2

Medidas adicionales Plan de igualdad y acuerdo concreción horaria para las jornadas reducidas

2.1. Plan de igualdad Arbora & Ausonia Mequinenza.

• Nuevas medidas acordadas en fecha 25 de abril de 2012 en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Con la finalidad de lograr la plena consolidación de la integración del principio de igualdad de oportunidades en Arbora & Ausonia Mequinenza y ampliar las medidas de conciliación contempladas en el plan de igualdad del centro, empresa y comité de empresa acuerdan introducir estas seis medidas adicionales:

1) LICENCIAS SIN SUELDO:

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores y trabajadoras que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de plantilla equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un/a trabajador/a en centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores.

Dicha licencia se podrá disfrutar, bien de forma continuada, bien en períodos inferiores de tiempo, no pudiendo superar en ningún caso de forma acumulada, los tres meses de duración.

Para tener derecho a volver a disfrutar este tipo de licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde su fecha de terminación.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de siete días, no unirlos a vacaciones ni a "puentes" y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

2) LICENCIA NO RETRIBUIDA, ADICIONAL A LA ANTERIOR:

Se podrá solicitar una licencia sin sueldo, adicional a la anterior en los siguientes casos:

- Adopción internacional.
- Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano.

La duración de dicha licencia estará comprendida entre quince días y dos meses en atención a las circunstancias y especificidades que motiven la solicitud.

3) Aquellas trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán preferencia en el cambio de sistema de trabajo y de puesto a otros menos penosos, según lo definido en el artículo referente a seguridad y salud del convenio colectivo.

4) La empresa, siempre que el trabajador lo solicite y respetando la legalidad vigente, facilitará que el permiso por paternidad se adhiera a los días de vacaciones. Así mismo, se concederá con una reducción de jornada del 50% a quien lo solicite.

5) LACTANCIA.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

La empresa concederá, siempre que la trabajadora lo solicite, la posibilidad de que dicho permiso sea disfrutado de forma acumulada y continua.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

6) Se determinan condiciones referidas a la reducción de jornada por guarda legal cuya aplicación se especifica en el acta firmada por empresa y comité en fecha 25 de abril de 2012.

2.2. Acuerdo concreción horaria jornadas reducidas.

En relación al acta firmada a fecha 25 de abril de 2012, se acuerda el modelo de concreción horaria de las jornadas reducidas, en los siguientes términos.

El comité entiende que en la circunstancia actual del paso a 3T, haya en la Planta unas necesidades, que pasan, entre otras, en la concreción horaria de las jornadas reducidas, para salvaguardar unos puestos de trabajo. Por ello, podemos regularlo mientras duran estas necesidades. El comité nunca regulará el propio derecho de la reducción de jornada legal por motivos familiares, los trabajadores/as pueden acogerse a una reducción de jornada de entre 1/8 y 1/2 de su jornada con la misma proporcionalidad en su salario.

En este aspecto, se puede regular la concreción horaria, que regula la elección horaria, solamente mientras dura el caso "3T", y haya posibilidad de disminución de personal, de la siguiente forma.

- Se establece un caso general en el que serían primeras horas y segundas horas rotativas por ciclo de trabajo.

- La empresa formará las parejas, respetando siempre que sea posible las parejas voluntarias.

- Como caso general, la reducción de jornada tendrá un horario que implicaría realizar la primera mitad del turno en un ciclo y la segunda mitad, el siguiente (sumando entre ambas un 100% de jornada anual).

- En casos excepcionales en que la persona requiera una reducción diferente (que implique no cuadrar al 100% entre dos personas), siempre que la persona justifique una necesidad específica, la empresa valorará y facilitará esta concreción horaria (incluso si la reducción es menor o mayor a media).

- En caso de acuerdo entre las personas con jornada reducida, se podrán combinar los turnos entre ellas respetando el cómputo anual de horas.

- El acuerdo estará vigente en función de varios índices y la combinación entre ellos, mientras dure la situación. Se tendrán en cuenta:

- 1) El índice de reducciones de jornada agrupadas (% de la plantilla con reducción de jornada que entre ambas forman un 100% de un puesto).

- 2) El índice de temporalidad de la planta (% de puestos a jornada completa ocupados por personas con contrato temporal), quedando exento el período vacacional, y el % de disminución con desvinculaciones voluntarias que dejan una vacante.

El acuerdo estará vigente mientras el índice de temporalidad más el índice de disminución de plantilla con desvinculaciones voluntarias sea menor al % de puestos ocupados por personas en jornada reducida agrupadas.

- La empresa, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, facilitará la agrupación en un equipo que exista una relación de matrimonio o pareja de hecho, por petición expresa del trabajador.

- En caso de pasar obligatoriamente a trabajar en el calendario SDF, se pasará el par agrupado.

- Las personas de jornada reducida que quieran pasar voluntariamente a SDF deberán buscar su pareja o se cubrirá el resto de la jornada con contrataciones temporales.

Este acuerdo lleva como contraprestación la ampliación de otros derechos de las reducciones de jornada:

- Reducción de jornada por guarda legal de un menor de entre 9 y 12 años (siempre que sea emparejándose con otra persona en las condiciones definidas y no se supere el 25% de plantilla en jornada reducida), sin período mínimo de solicitud e incluyendo que las personas con JR con hijos de entre 8 y 12 años tengan derecho a la indemnización por despido con salario completo (exención fiscal según ley).

- Reducción de jornada para otros casos, siguiendo los mismos horarios, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso.

- Reducción de jornada por hijos con enfermedad grave (con el mismo modelo de concreción horaria).

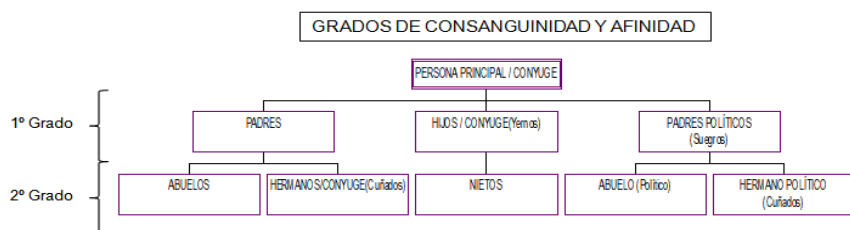
El acuerdo se mantendrá en vigor siempre y cuando esto suponga un mantenimiento del empleo.

ANEXO 3

Tablas salariales

CONCEPTOS SALARIALES CON PERCEPCIÓN ANUAL 2012									
(EUROS)									
SALARIO	Salario Grupo Profesional				Antigüedad 0.49%				Base Cálculo 1.720 horas
	Importe mes EFM	(día)	Importe P.Extra (anual)	Importe mes EFM	(día)	Importe P.Extra (anual)	Importe mes EFM	(día)	
COTIZACIÓN DIARIA									
Grupo 1	1158.74	37.9417	1157.22	17.381.14	21.04	0.6890	21.01	315.63	10.11
Grupo Op. M anipulación	1158.74	37.9417	1157.22	17.381.14	21.04	0.6890	21.01	315.63	10.11
Grupo Operario/a Técnico	1363.23	44.6373	1361.44	20.448.40	28.06	0.9187	28.02	420.85	11.89
Grupo 4	1439.67	46.9109	1430.78	21.595.05	31.56	1.0285	31.37	473.46	12.56
Grupo 4M EC	1772.57	57.7566	1761.58	26.588.50	31.56	1.0285	31.37	473.46	15.46
COTIZACIÓN MENSUAL									
Grupo 4	1432.67	47.7557	1432.67	21.490.05	31.41	1.0470	31.41	471.15	12.49
Grupo 5	1624.95	54.1650	1624.95	24.374.25	34.90	1.1633	34.90	523.50	14.17
Grupo 6	1893.46	63.1153	1893.46	28.401.90	38.40	1.2800	38.40	576.00	16.51
Grupo 7	2290.01	76.3337	2290.01	34.350.15	41.89	1.3963	41.89	628.35	
Grupo 0	2890.05	96.3351	2890.05	43.350.80	45.38	1.5127	45.38	680.70	
PLUSES									
Plus Nocturno	13.63	Euros /Noche	Valor por noche	anual					
Plus Escolar	24.06	Euros /Hijo/Mes	Valor mensual	288.78					
Plus BCI	80.36	Euro /Mes	Valor mensual	964.30					
Plus Ayuda Familiar	101.96	Euros /Hijo/Mes	Valor mensual	1223.51					
Plus Transporte	1.52	Euros/día presencial							
Plus Solape									
		Anual	Jornada/ presencial						
Grupo 1/Op. M anipulación		345.10	1.61						
Grupo Operario/a Técnico		345.10	1.61						
Grupo 4		345.10	1.61						
Grupo 4M EC		451.80	2.10						
Plus Turnicidad									
		1T	2T	3T	4T	5T			
		1.9062	1.9062	3.4260	10.3885	12.9856		(valor diario)	
		58.22	58.22	104.64	317.28	396.60		(valor mensual EFM)	
		698.61	698.61	1.255.62	3.807.40	4.759.25		(valor anual)	
HORAS EXTRA ORDINARIAS									
		Formación /Lunes a Sábado		Festivos/Paro Planta					
Grupo 1		17.13		20.81					
Grupo Op. M anipulación		17.13		20.81					
Grupo Operario/a Técnico		20.70		24.40					
Grupo 4		21.86		25.56					
Grupo 4M EC		26.92		30.95					
Grupo 5		24.80		28.52					
Grupo 6		28.89		33.23					

Los valores diarios están calculados en base a los días naturales del año a partir del 1 de abril de 2012.



CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Mueble de Zaragoza

Núm. 8.978

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Mueble de Zaragoza (código de convenio 50000295011982), suscrito el día 29 de junio de 2012, de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio del Mueble, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 18 de julio, 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, 23 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio afecta a los empresarios y trabajadores cuya actividad sea la del comercio del mueble, y como ámbito territorial está encuadrado en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Vigencia del convenio.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, teniendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2011, y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2013, si bien la jornada laboral pactada coincidirá con la vigencia del convenio.

Art. 3.º *Autodenuncia del convenio.*

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio, en cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Art. 4.º *Control-obligatoriedad.*

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se les reconozca el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 5.º *Unidad del convenio.*

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

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador, en su respectiva categoría; por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse.

Art. 6.º *Compensación.*

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

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

Art. 7.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, global-

mente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se consideran absorbidas.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe, debiendo adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

B) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

C) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

COMPOSICIÓN: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

ACUERDOS: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

DIRECCIÓN DE LA COMISIÓN: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ACOMZA, plaza de Roma, bloque F1, 1.ª planta, de Zaragoza; CC.OO., paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, de Zaragoza, y UGT, calle Joaquín Costa, 1, 4.ª planta, de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 9.º *Gratificaciones.*

Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán con fecha 15 de julio y 15 de diciembre de cada año, con el equivalente al importe de una mensualidad a salario base más complemento "ad personam", cada una de ellas, de acuerdo con las tablas del convenio.

Se concede una paga anual denominada de octubre, consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 11 de octubre de cada año.

Se concede una paga anual denominada de marzo, consistente en una mensualidad del salario base establecido en convenio, haciéndose efectiva a todo el personal el día 15 de marzo de cada año.

El importe de estas gratificaciones podrá prorratearse a lo largo del año por acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 10. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones al año, pudiendo, de acuerdo con la empresa y el trabajador, fraccionarlos, siempre y cuando se concedan veintidós días continuados, de junio a septiembre, ambos inclusive.

La trabajadora podrá acumular al período de vacaciones de forma consecutiva al período de incapacidad temporal por maternidad y al permiso por lactancia.

Art. 11. *Antigüedad.*

Las partes firmantes acuerdan que con efectos del 30 de junio de 1999 quede congelado el actual complemento de antigüedad, todo ello en consonancia con lo dispuesto en el artículo 25 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que permite disponer a las partes de tal complemento salarial.

En su sustitución se establece un complemento "ad personam" que recoja la cuantía que a la fecha citada (30 de junio de 1999) viniera percibiendo cada trabajador con carácter individual por el concepto de antigüedad. Incrementada, si procediese, por la parte de cuatrienio en tránsito de devengo, a razón de 0,10% por mes transcurrido desde la fecha de inicio del devengo hasta el 30 de junio de 1999.

Dicho complemento "ad personam" no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, revalorizándose anualmente a partir del 1 de enero del 2000 a razón del IPC real del año anterior. Para el año 2011 el incre-