SECCIÓN QUINTA

Núm. 2504

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Grupo Frutas Aqua Innova, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Grupo Frutas Aqua Innova, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Frutas Aqua Innova, S.L., para los años 2023 a 2026 (código de convenio 50100132012013), suscrito el día 17 de enero de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 5 de febrero de 2024, requerida subsanación y presentada esta con fecha 3 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de abril de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO
EMPRESA GRUPO FRUTAS AQUA INNOVA, S.L.

El presente convenio ha sido negociado una vez legitimadas las partes y reconociéndose con plena capacidad negociadora:

—Por la empresa: Don Jorge de Miguel Cavero.

—Por los trabajadores: Don Joaquín Bernuz Quesada.

Todo ello conforme a lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 85.3.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2023-2026

PREÁMBULO

La misión de la empresa es ofrecer un servicio de calidad en todo el proceso de envasado y manipulación de fruta, controlando la seguridad alimentaria desde la producción a la comercialización, adaptándonos a las necesidades de cada cliente. Del mismo modo, implicar a nuestros empleados trabajando en equipo para lograr la excelencia.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Este convenio colectivo es aplicable a los trabajadores del único centro de trabajo de Grupo Frutas Aqua Innova, S.L., ubicado en el polígono Plaza, en la calle Alguero, núm. 3, de Zaragoza.

El presente convenio colectivo de empresa tiene por objeto regular las condiciones de trabajo, empleo y mantener un marco de las relaciones económicas y armónicas entre la empresa y las personas trabajadoras.

Este convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en el único centro de trabajo que posee la empresa mencionada en el artículo 1 de este convenio.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, independientemente de su publicación en el *Boletín Oficial*. Una vez finalizada la duración de este convenio, y mientras no se negocie uno nuevo, estarán vigentes todas las cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 4. *Prórrogas.*

El convenio se considerará prorrogado por dos años naturales, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes en un plazo de treinta días como máximo de antelación a la fecha de finalización de su duración.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

c) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, de conformidad con las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará compuesta por el representante de los trabajadores y un representante de la empresa firmantes de este convenio colectivo.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

—Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a) b) y d,) cuando le sea requerida su intervención.

—Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por la secretaria de la comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención de la comisión paritaria, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formuladas afectara a cualquiera de los miembros de la comisión, o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Cuórum: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

f) Domicilio. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la empresa.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este convenio colectivo, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

En todo caso deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía ad personan.*

Las remuneraciones de carácter extra-convenio que a título particular puedan percibir determinadas personas trabajadoras afectas al mismo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales ni antigüedad que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales. En todos los casos, los incrementos salariales en este convenio se entenderán que se aplicarán y afectarán a la base salarial de cada trabajador y trabajadora.

Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. *Jornada laboral.*

• Horas anuales: La jornada laboral anual para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 queda establecida en 1.959 horas, menos las vacaciones son 1.775 horas efectivas de trabajo, a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio anual, respetando los festivos y los descansos semanales (a excepción de la jornada de flexibilidad para campaña acordada en este convenio, art 8).

• Días laborales: De forma general, de lunes a viernes los meses de inactividad o bajada de producción, y durante las campañas, de lunes a sábado, respetando los descansos entre jornada y jornada.

• Días de descanso semanal: El descanso semanal de día y medio se podrá acumular durante la campaña hasta un máximo de catorce días y comprenderá el domingo entero y medio día de lunes a sábado.

• Calendario laboral y distribución horas de cada campaña: El primer trimestre de cada campaña se elaborará por dirección y se publicarán en el tablón de anuncios los calendarios de campaña previsto.

Dichos calendarios podrán sufrir cambios por razones climatológicas o extraordinarias.

• Descansos durante jornada: Se realizarán pausas cada tres horas de trabajo, que no computarán como tiempo de trabajo efectivo. Solo en el caso de personal con jornadas continuadas de más de cinco horas consecutivas de trabajo se incluyen quince minutos de pausa, que sí computan como tiempo de trabajo efectivo.

En el turno central, de 8:00 a 17:00 horas, el total de la pausa diaria serán quince minutos para el almuerzo y cuarenta y cinco minutos para comer. Dicho descanso no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 8. *Flexibilidad jornada laboral en campaña.*

Dado el carácter cíclico y la naturaleza de los productos perecederos y otras variables climatológicas ajenas a la voluntad de la empresa, la empresa queda facultada para distribuir la jornada laboral de forma irregular a lo largo del año y la campaña.

Para los meses de campaña, se pacta jornada laboral flexible si el trabajo lo requiere, sobre la jornada diaria de ocho horas, y se podrán superar las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a sábado.

1. Jornada de campaña de doscientas horas mensuales para grupo especialistas. Las personas incluidas en la categoría de especialistas podrán llegar a doscientas horas ordinarias los meses de campaña.

2. Jornada laboral de campaña para el resto de personal es variable en función de los días laborables, mes y de producción.

3. Los sábados son día laboral a todos los efectos, pudiendo conllevar sanción por falta injustificada.

Artículo 9. *Horas extras.*

Durante los meses de campaña por necesidades de producción se incrementan las horas de trabajo de forma general superando las cuarenta horas semanales de media anual.

Se deben superar las horas ordinarias del total mes para computar como horas extras.

Se distinguen dos tipos de horas extraordinarias:

1. Horas extraordinarias compensables. La novena y décima hora de trabajo diaria, de lunes a viernes, y las de los sábados, hasta las 14:00 horas, se acumulan en una bolsa de horas que se compensarán con vacaciones retribuidas en la misma proporción que fueron realizadas, según precio indicado en las tablas anexas, dentro del plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

Obligatorias para el trabajador: Las horas extraordinarias compensables son de obligado cumplimiento para el trabajador, con un límite de 25/mes, pudiendo la empresa sancionar en caso de incumplimiento.

2. Horas extraordinarias remunerables en nómina. Aquellas horas que sobrepasen las diez horas diarias de jornada y las horas de los sábados tarde se cobrarán en la nómina un 50% más caras, precio indicado en las tablas anexas. Dichas horas extraordinarias, o parte de las mismas, pueden ser consideradas por su naturaleza como de fuerza mayor, ya que debido a la actividad desarrollada por la empresa se producen imprevistos que pueden provocar la pérdida de materias primas, problemas con el servicio de transporte, absentismo del personal contratado, o, en último caso por culpa de terceros, totalmente ajeno al funcionamiento de la empresa pero que genere un retraso en el envasado, almacenamiento y carga y descarga del producto perecedero.

Artículo 10. *Registro jornada.*

Contadores: La empresa, tal y como establece la normativa, lleva un registro de la jornada de trabajo. Para este fin la empresa dispone de un *software* de control de presencia a través de lector de tarjetas individuales y personales por trabajador para registrar el inicio y fin de su jornada diaria y pausas.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre están prorrateadas en el salario mensual según tablas anexas.

Artículo 12. *Nocturnidad*.

Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 serán consideradas como nocturnas. Dichas horas serán remuneradas con un 20% más sobre el salario.

Artículo 13. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base del grupo.

• Plus especialista. Este plus lo recibirán las personas a las que se les comunique expresamente mediante comunicado al efecto. Este plus consiste en un importe fijo al mes los meses que se aumenta la jornada ordinaria de ocho horas.

• Plus nocturno. Cuya parte de su jornada se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas.

• Plus jefe de equipo. Este plus lo recibirán las personas a las que se les comunique expresamente mediante comunicado al efecto. Este plus consiste en un importe fijo al mes.

• Plus voluntario. Son cantidades que se pactan a nivel individual con la empresa en relación con el buen desempeño y responsabilidad del puesto.

Artículo 14. *Prestaciones IT.*

1. Enfermedad común. La empresa, en caso de baja por incapacidad temporal por enfermedad común, cumple con lo estipulado por ley.

Dia 1 al 3 de baja sin remuneración salarial; del día 4 al 21 de baja se cobra el 60% del salario, y a partir del día 21 en adelante el 75% por ciento del salario.

2. Accidente de trabajo: La empresa, en caso de baja por accidente de trabajo, mejorara las prestaciones obligatorias desde el primer día de la baja en un 100% del salario base. Este complemento de empresa se aplica hasta el máximo de un año desde la fecha del accidente o enfermedad profesional. Independientemente, la

empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador mediante reconocimientos médicos de la mutua de la empresa con la periodicidad marcada por la mutua. En caso de negativa por parte del trabajador, la empresa podrá suspender la mejora de la prestación al trabajador.

Artículo 15. *Descuentos salariales o anticipos.*

• Anticipos: Los trabajadores podrán solicitar anticipo dinerario a la empresa. Dicha solicitud se hará por escrito y solo los dos días al mes que fije la empresa en el tablón de anuncios. Dicho anticipo se descontará en la siguiente nómina a cobrar, no se permite aplazarlos y no se podrá pedir uno nuevo hasta no tener saldado el anterior.

• Descuentos por faltas, el trabajador podrá sufrir aminoraciones en el salario como consecuencia del régimen disciplinario.

Artículo 16. *Vacaciones.*

—Dos días laborables por mes trabajado para el personal fijo discontinuo, que lo disfrutará de forma general al finalizar campaña.

—Veintitrés días laborables por año trabajado para los trabajadores con contrato de trabajo indefinido ordinario. El primer trimestre de cada año la empresa y representante de los trabajadores realizarán el calendario de vacaciones generales a fin de evitar perjuicios a la empresa durante los meses de mayor actividad laboral, dejando a libre disposición del trabajador siete días laborables al año.

Artículo 17. *Licencias retribuidas y excedencias.*

Cualquier permiso o licencia no incluida en esta lista o incompleta se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.

1. Licencias retribuidas: Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, nietos, hermanos y cónyuge). Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que suponga más de 400 km de distancia, el plazo será de cinco días.

b) Quince días laborables en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, según articulo 37 d) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Para ejercer funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, según artículo 37 f) del Estatuto de los Trabajadores, en todos los casos que deban hacerse dentro del horario laboral.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado de un lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza el derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción en su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. También tendrán derecho

a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrutar de este permiso será necesario ajustarse a lo que prevé el apartado h) de este artículo.

2. Excedencias y suspensiones del contrato.

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. *Clasificación de los trabajadores según su permanencia y/o contrato.*

a) Fijos: aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa de una forma ininterrumpida todo el año. El contrato de trabajo podrá ser a tiempo completo o parcial.

b) Fijos discontinuos: Todas aquellas personas necesarias para la producción esperada en la empresa para las campañas y/o temporadas inferiores a doce meses.

El régimen de derechos y obligaciones de estas personas trabajadoras será el regulado en este convenio colectivo en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El contrato de trabajo de los fijos discontinuos de forma general será a tiempo completo.

b.1. Se contemplan los contratos fijos discontinuos a jornada parcial no inferior a veinte horas de trabajo semanal para algunos casos concretos, siempre que el trabajador lo solicite:

1. Mujeres embarazadas.
2. Cuando sea para compatibilizar con otro trabajo.
3. Para trabajadores con alguna minusvalía.
4. Por criterios de producción.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias estipuladas en su contrato individual pactadas con la empresa, con un límite del 30% de su jornada.

Duración del contrato de los fijos-discontinuos: Las partes reconocen las dificultades que supone fijar *a priori* cuál será la duración en la que prestarán sus servicios las personas trabajadoras fijas discontinuas. Y no todos los fijos discontinuos trabajarán los mismos meses; ira variando dependiendo de las necesidades de las diferentes campañas.

Período de prueba: El período de prueba será para las categorías 1, 2 y 3 de seis meses y para el resto de las categorías de tres meses.

Los trabajadores de nueva incorporación que causen baja por diferentes motivos, maternidad, enfermedad, acogimiento, riesgo en el embarazo, estando en período de prueba, quedara suspendido el período de prueba hasta su reincorporación.

Llamamiento: La persona trabajadora fija discontinua será llamada cada vez que sea necesario y se tengan que realizar las actividades y funciones para las que fue contratada durante la temporada o campaña definida en el apartado anterior, de forma gradual en función de las necesidades requeridas por el volumen del trabajo; primero, por categoría de forma ascendente, grupo 3, grupo 4, grupo 5, grupo 6, y después por antigüedad en la suscripción de contrato de trabajo fijo discontinuo. Dentro de estas clasificaciones, al iniciar y finalizar campaña tienen prioridad el personal con cierta flexibilidad horaria y con independencia para desplazarse hasta la empresa.

Forma de llamamiento: Dado el volumen de fijos discontinuos de la empresa y la dificultad para contactar y recibir respuestas de parte de muchos trabajadores, la empresa comparte la responsabilidad del llamamiento con el trabajador, exigiéndole comunicarse de forma fehaciente en persona o vía *email, whatsapp* o carta sobre su intención.

A tal efecto, la empresa deja establecido un protocolo muy claro sobre la forma del llamamiento:

La empresa realiza a todos los trabajadores dos tipos de llamamientos:

1.º Llamamiento de reunión, con el objetivo de conocer con tiempo a los trabajadores disponibles. Cada cese de campaña la empresa entrega al trabajador fijo discontinuo una carta de fin de campaña y la citación del llamamiento de reunión con fecha y hora para aceptar o renunciar a trabajar la siguiente campaña que se realiza entre el 1 y 20 de abril de cada año. El trabajador debe acudir a la empresa y manifestar la intención de continuar o no como fijo discontinuo o explicar su situación.

La persona trabajadora fija discontinua que no acuda a este llamamiento, ni justifique su ausencia, sin alegar ni justificar documentalmente una causa suficiente y ajena a la voluntad de la persona trabajadora, quedará automáticamente excluido de la lista de personal fijo discontinuo con carácter definitivo para futuros llamamientos.

2.º Llamamiento de incorporación al trabajo. Con el listado de asistencia y comunicaciones del primer llamamiento se enviará información por *whatsapp, sms* o *email* para incorporarse al trabajo, desde el 22 de abril hasta el 15 junio progresivamente.

Las fechas son aproximadas y dependen de la climatología.

Proporcionalidad: Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as indefinidos de todo el año regulados en este convenio colectivo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, con las excepciones que se pacten expresamente en este convenio colectivo.

Preferencia: Las personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas en virtud de este artículo tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes de puestos de trabajos fijos a tiempo completo de la misma sección.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que sean baja por incapacidad temporal (IT), a efectos de futuros llamamientos, se le computarán como días de trabajo los días que por su número de orden de llamamiento le haya correspondido trabajar en caso de que no haya tenido el contrato suspendido por IT.

Censo de trabajadores: Al principio de cada campaña, la empresa entregará al representante de los trabajadores el censo de trabajadores discontinuos por categorías profesionales, y dentro de estas categorías, por antigüedad en la empresa.

Liquidación fin de campaña de fijos discontinuos: Recibirán, junto a la última nómina de campaña, la liquidación de vacaciones pendientes de disfrutar, tanto las ordinarias como las acumuladas por horas extras compensables.

No corresponde a los trabajadores con contrato fijo discontinuo indemnización fin de contrato, ya que el contrato queda suspendido hasta su reanudación meses más tarde, no se finaliza.

Preaviso fin de campaña. La comunicación de la suspensión del contrato de los fijos discontinuos por bajada de producción o fin de campaña se realizará con tres días de antelación, como mínimo, al trabajador.

Plazos de preaviso para fin de contrato.

—Período de prueba no superado: Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden rescindir el contrato sin preaviso.

—Baja voluntaria o despido: Superado el período de prueba, si la empresa o el trabajador deciden rescindir el contrato deben cumplir con los siguientes plazos de preaviso: para categorías 4, 5 y 6, son quince días laborables de preaviso; para categorías 1, 2, 3, dos meses.

c) Eventuales: Serán aquellos trabajadores con contrato de duración determinada, con límite de un 35% del total de la plantilla para cubrir:

1. Desviaciones de producción: Aumentos inesperados de pedidos por promociones o por maduración de la fruta o por problemas de calidad, serán contratados por horas.

2. Cubrir bajas por enfermedad de corta duración y ausencias diarias por motivos justificados, límite del 8% de la plantilla.

3. Cubrir bajas voluntarias de final de campaña, a partir del 1 de septiembre, por no poder en muchos casos llegar al período de prueba, por finalización de campaña.

4. En el caso de iniciar una nueva campaña de un producto nuevo (experimental) fuera de los meses ciertos y no se llegue a cubrir con los fijos disponibles en ese momento (octubre hasta abril), podrán ser contratados por horas.

d) Eventuales de sustitución: Para cubrir a trabajadores concretos por bajas de larga duración.

Liquidación fin de contrato para eventuales: La normativa establece para los contratos eventuales del punto c, descrito anteriormente, que recibirá una indemnización de doce días de salario por año trabajado.

Período de prueba y fin de contrato de los eventuales: El período de prueba de los contratos eventuales será de un mes y el plazo de preaviso de fin de contrato será de un día.

Artículo 19. *Clasificación de las categorías del personal según su función.*

La clasificación de las categorías, según la función realizada, viene determinada por seis grupos, de acuerdo con la siguiente escala:

• Grupo 1. Personal directivo.
• Grupo 2. Mandos intermedios.
• Grupo 3. Responsables de área:

1. RRHH.
2. Contabilidad.
3. Mantenimiento.
4.Logística.
5. Calidad y pedidos.
7. Sistemas.

• Grupo 4. Responsable de sección, encargado de:

1 Jefe de línea.
2. Carretillero.
3. Balsa.
4. Suministros.
5. Etiquetado.

• Grupo 5. Auxiliares de encargados, personas trabajadoras que, sin ser encargados, realizan tareas de apoyo a los responsables o trabajos que no requieren unos altos conocimientos de oficio:

1. Auxiliar administrativo/a.
2. Transpaletero/a.
3. Auxiliar de balsa.
4. Auxiliar de calidad.
5. Auxiliar de etiquetado.
6. Auxiliar de logística
7.Personal de producción I. Sera personal con flexibilidad horaria y autonomía en el desplazamiento.

• Grupo 6. Personal de producción II: Aquellas personas trabajadoras que tendrán como función envasar, etiquetar, preparar pedidos, seleccionar fruta, limpieza de instalaciones, apilar cajas, montar cajas.

Personal especialista. Estarán, a su vez, en los grupos 4 y 5, se trata de aquellos trabajadores que ocupan puestos que conllevan la preparación de trabajo antes de iniciar la jornada de producción y al finalizar la producción.

Su jornada de flexibilidad de campaña ordinaria de trabajo se aumenta hasta doscientas horas mes, recibiendo por ello complemento plus especialista esos meses.

Personal de estructura/exento. Se trata de aquellos trabajadores que, por las características especiales de su relación contractual y por su responsabilidad, ejercerán sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, limitados por los criterios e instrucciones directos emanadas de los órganos superiores de gestión y administración de la empresa.

Los trabajadores de estructura tendrán unas condiciones individuales de salario y horario pactadas en contrato que prevalece frente a este convenio.

Artículo 20. *Revisión salarial.*

Incremento salarial. Las siguientes subidas se revisarán año a año y podrían quedar suprimidas en caso de aumentar el salario mínimo interprofesional por encima del 1% respecto al del año anterior.

• Año 2023, se establece la subida marcada por imperativo legal en la categoría que está por debajo del salario mínimo interprofesional de 2023.
• Año 2024, se establece la subida del 5% en la categoría 6, marcada por ley, y en el resto varia desde el 0,5% hasta el 4,5%.
• Año 2025, se establece una subida de los salarios base del 0,5%.
• Año 2026, se establece una subida de los salarios base del 0,5%.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La organización del trabajo se facultará exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

En aplicación de este principio, la dirección de la empresa, a través de los órganos adecuados, mandará el trabajo a realizar. Las personas trabajadoras podrán

realizar trabajos de categoría inferior, sin pérdida de ningún tipo económico, si no hay trabajo de su categoría y profesión.

Artículo 22. *Derechos laborales comunes.*

• Las personas trabajadoras tendrán derecho a sindicarse libremente.

• Protección para no ser discriminadas en el trabajo por razones de sexo, raza, edad, condición social, ideas religiosas o políticas. La empresa dispone de un protocolo interno para resolver este tipo de conflictos.

• Igualdad de oportunidades, la empresa dispone de planes de igualdad de género para garantizar la igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres.

Artículo 23. *Derechos de la trabajadora embarazada.*

• En caso de que una trabajadora embarazada esté expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, o desarrolle cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico y que pueda tener repercusión en el embarazo, la empresa debe adoptar las medidas necesarias a fin de evitar la exposición a este riesgo.

• La no realización de trabajos nocturnos o trabajos de turnos.

• Preferencia para desempeñar un puesto de trabajo o una función distinta que sea compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación al puesto anterior.

• Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que lo avisen previamente al empresario y justifiquen la necesidad de hacerlo en la jornada de trabajo.

• Cinco minutos de descanso por cada dos horas de trabajo.

• Solicitar la prestación de riesgo a través de la mutua de la empresa cuando al cumplir la semana marcada en la evaluación de riesgos del puesto no se encuentre de baja médica por enfermedad común.

• Solicitar una reducción de jornada mínimo de cuatro horas, con la reducción proporcional de su salario.

• La empresa debe determinar, después de haberlo consultado con la representación de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a tal efecto.

Artículo 24. *Ascensos.*

Promoción interna. Todas las personas trabajadoras tendrán, en igualdad de condiciones y con las excepciones que más adelante se indican, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la empresa.

Se dispone de un protocolo para cubrir las vacantes que vayan surgiendo.

De forma general, cuando haya una vacante, se publica en el tabón de anuncios para que los trabajadores interesados soliciten el puesto en el plazo de cinco días desde su publicación y realicen las pruebas pertinentes para comprobar su aptitud y el cumplimiento de los requisitos académicos si es necesario.

Artículo 25. *Régimen disciplinario.*

Graduación de faltas.

Faltas leves:

• El incumplimiento de las normas de calidad e higiene explicadas y anunciadas en la empresa según su protocolo de calidad.

• La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte, minutos.

• La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

• La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

• El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

• La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

• Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
• No llevar el uniforme y equipo de protección entregados para su puesto.
• Llevarse mercancía/producto de la empresa sin autorización previa.
• Utilización del móvil personal en horario de trabajo.
• Fumar en horario de trabajo, aunque se esté al aire libre.

Faltas graves:

• La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
• La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
• El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
• La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
• La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
• La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
• La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
• La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
• El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa,
• La embriaguez en el trabajo, aunque sea puntual.
• La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
• La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
• La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera intencionada.
• Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
• La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Faltas muy graves:

• La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advenido.
• La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en período de un mes.
• El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
• La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
• El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
• La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
• La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

• La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga,
• El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
• El acoso por cualquier razón de raza, sexo, religión.
• La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
• La no realización de las horas extras compensables mínimas.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 26. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes.

A) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

La acumulación de tres faltas leves en un período de dos meses dará lugar a una falta grave.

B) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

La acumulación de tres faltas graves en un período de cuatro meses dará lugar a una falta muy grave.

C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario,

Todas las faltas se redactarán por escrito, haciendo constar la firma de todas las partes implicadas. En caso de negarse el trabajador a firmar la falta por desacuerdo, lo firmará cualquier testigo para dejar constancia del aviso de la falta.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 27. *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

La empresa contratará un seguro a favor de sus trabajadores de 12.500,00 euros por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que estas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional y siempre y cuando el trabajador cause baja en la empresa. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o beneficiarios del trabajador, según la legislación vigente.

Artículo 28. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

Se podrá inaplicar el régimen salarial e incrementos previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores de su empresa, el comité de empresa, delegados de personal o, en su caso, la comisión de trabajadores designados, según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo. Deberá adjuntarse la documentación legal pertinente. Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

La inaplicación pactada por las partes tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el *Boletín Oficial* y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En el caso de desacuerdo, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Artículo 29. *Salud laboral.*

Las partes afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 30. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 31. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Las parles firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 32. *Indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adopte medidas contrarias a todo lo que las partes han pactado, la comisión negociadora tendrá que considerar nuevamente el conjunto del convenio en los cinco días siguientes a aquel en que haya recaído la resolución firme.

Artículo 33. *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del convenio.*

Todos los conceptos económicos existentes en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del mismo convenio, valorados en su conjunto, absorberán y compensarán los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, sea cual sea su forma, denominación y naturaleza.

Artículo 34. *Condiciones futuras a la entrada en vigor del convenio.*

Las futuras disposiciones legales que signifiquen una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan la creación de nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados estos y/o estas en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total del mismo convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas aquí.

ANEXO I

Tablas salariales

SALARIO AÑO 2023

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	P. VERANO	P. NAVIDAD	PLUS ESPECIALISTA	PLUS NOCTURNO	PLUS JEFE DE EQUIPO	MENSUAL
					220€	140€	100€	
1	DIRECTIVOS	1.671,44	139,29	139,29				1.950,02
2	MANDO INTERMEDIO	1.357,15	113,10	113,10				1.583,35
3	RESPONSABLE AREA	1.250,00	104,17	104,17				1.458,34
4	RESPONSABLE DE SECCION	1.148,60	95,72	95,72				1.340,04
4.	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.148,60	95,72	95,72				1.340,04
4.Esp	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.148,60	95,72	95,72	220			1.560,04
5	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.114,29	92,86	92,86				1.300,01
5.Esp	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.114,29	92,86	92,86	220			1.520,01
6	PERSONAL DE PRODUCCION II	1.080,00	90,00	90,00				1.260,00

GRUPO	HORA COMPENSACION	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
4	9,05	13,57	10,86
4.Especialista	10,54	15,81	12,64
5	8,78	13,17	10,53
5.Especialista	10,27	15,40	12,32
6	8,51	12,76	10.21

Copiado de nuevo:

Artículo 20. *Revisión salarial.*

Incremento salarial. Las siguientes subidas se revisarán año a año y podrían quedar suprimidas en caso de aumentar el salario mínimo interprofesional por encima del 1% respecto al del año anterior.

• Año 2023, se establece la subida marcada por imperativo legal en la categoría que está por debajo del salario mínimo interprofesional de 2023.

• Año 2024, se establece la subida del 5% en la categoría 6, marcada por ley, y en el resto varia desde el 0,5% hasta el 4,5%.

• Año 2025, se establece una subida de los salarios base del 0,5%.

• Año 2026, se establece una subida de los salarios base del 0,5%.

ANEXO II

Tablas salariales

Aumento % SALARIO AÑO 2024

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	P. VERANO	P. NAVIDAD	PLUS ESPECIALISTA	PLUS NOCTURNO	PLUS JEFE DE EQUIPO	TOTAL MEDIA DEVENGO
					220€	140€	100€	
1	DIRECTIVOS	1.679,79	139,98	139,98				1.959,75/MES
2	MANDO INTERMEDIO	1.363,93	113,66	113,66				1.591,25/MES
3	RESPONSABLE SECCION	1.256,25	104,69	104,69				1.465,63/MES
4	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.203,00	100,25	100,25				1.403,50/MES
4.	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.203,00	100,25	100,25				1.403,50/MES
4.Esp	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.203,00	100,25	100,25	220			1.623,50/MES
5	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.168,30	97,35	97,35				1.363,00/MES
5.Esp	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.168,30	97,35	97,35	220			1.583,00/MES
6	PERSONAL DE PRODUCCION II	1.134,00	94,05	94,05				1.323,00/MES

GRUPO	HORA COMPENSACION	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
4	9,485	14,23	11,38
4.Especialista	10,97	16,46	13,16
5	9,21	13,82	11,05
5.Especialista	10,70	16,05	12,84
6	8,94	13,42	10,73

ANEXO III

Tablas salariales

Aumento 0,5% SALARIO AÑO 2025

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	P. VERANO	P. NAVIDAD	PLUS ESPECIALISTA	PLUS NOCTURNO	PLUS JEFE DE EQUIPO	TOTAL, MEDIA DEVENGO
					220€	140€	100€	
1	DIRECTIVOS	1.688,18	140,67	140,67				1.969,52/MES
2	MANDO INTERMEDIO	1.370,74	114,22	114,22				1.599,18/MES
3	RESPONSABLE SECCION	1.262,53	105,21	105,21				1.472,95/MES
4	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.209,01	100,75	100,75				1.410,51/MES
4.	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.209,01	100,75	100,75				1.410,51/MES
4.Esp	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.209,01	100,75	100,75	220			1.630,51/MES
5	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.174,14	97,85	97,85				1.369,83/MES
5.Esp	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.174,14	97,85	97,85	220			1.589,83/MES
6	PERSONAL DE PRODUCCION II	1.139,67	94,52	94,52				1.328,71/MES

GRUPO	HORA COMPENSACION	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
4	9,53	14,30	11,43
4.Especialista	11,02	16,54	13,22
5	9,26	13,89	11,11
5.Especialista	10,75	16,13	12,90
6	8,98	13,48	10,78

ANEXO IV

Aumento 0,5% SALARIO AÑO 2026

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	P. VERANO	P. NAVIDAD	PLUS ESPECIALISTA	PLUS NOCTURNO	PLUS JEFE DE EQUIPO	TOTAL MEDIA DEVENGO
					220€	140€	100€	
1	DIRECTIVOS	1.696,62	141,37	141,37				1.979,36/MES
2	MANDO INTERMEDIO	1.377,59	114,79	114,79				1.607,17/MES
3	RESPONSABLE SECCION	1.268,84	105,73	105,73				1.480,30/MES
4	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.215,06	101,25	101,25				1.417,56/MES
4.	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.215,06	101,25	101,25				1.417,56/MES
4.Esp	ENCARGADOS Y CARRETILLEROS	1.215,06	101,25	101,25	220			1.637,56/MES
5	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.180,01	98,33	98,33				1.376,67/MES
5.Esp	AUXILIARES, TRANSPALETAS PERSONAL DE PRODUCCION I	1.180,01	98,33	98,33	220			1.596,67/MES
6	PERSONAL DE PRODUCCION II	1.145,37	95,45	95,45				1.336,27/MES

GRUPO	HORA COMPENSACION	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
4	9,58	14,37	11,50
4.Especialista	11,08	16,62	13,29
5	9,31	13,96	11,17
5.Especialista	10,79	16,21	12,95
6	9,03	13,55	10,83

BOPZ
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA
CIF: P-5.000.000-I · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

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

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

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

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

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

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

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

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