

ANEXO

Relación que se cita

Número de expediente, denunciado, DNI, localidad, fecha, período de suspensión y precepto infringido

- Ayunt. 12879. Luis Giménez Giménez. 18.169.814. Aínsa Sobrarbe. 15/07/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 3.1.
- Ayunt. 12905. Abdelhadi Boukir. X-3.581.865-Y. El Algar, Cartagena. 09/06/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 12935. Alvaro Lopez Requejo. 12.414.559. Valladolid. 13/10/2006 Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13043. Juan Carrillo Alarcón. 39.343.115. Berga. 24/08/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13099. Ana Isabel Guerrero Sánchez. 17.871.983. Utebo. 28/03/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13110. Javier Palacios Millás. 17.206.028. Zaragoza. 14/07/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13153. Jesús Oscar Miñana Aparicio. 17.736.719. Zaragoza. 04/11/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13167. Gastón Alejandro Zani. X-1.687.904-A. Zaragoza. 30/09/2007. Dos meses. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13186. Smail Bahssi. X-2.815.334-L. Zaragoza. 31/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13198. Kristian Ivan Sebastian Andersson. 17.755.606. Zaragoza. 09/01/2000 Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13201. Alexander José Rodríguez Rivero. X-6.500.099-T. Zaragoza. 10/10/2007. Dos meses. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13207. Aitor Mensuro Miguel. 25.453.755. Zaragoza. 07/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13209. Iván Escudero Velilla. 76.918.637. Zaragoza. 09/06/2007. Tres meses. Real Decreto 1428/2003, artículo 3.1.
- Ayunt. 13216. George Adrian Minciuna. X-3.297.682-B. María de Huerva. 01/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13250. Sergiu Pop. X-3.194.128-A. Zaragoza. 22/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13270. Avgustin Aleksandrov Durkov. X-2.773.416-F. Riofrío de Aliste. 06/09/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13294. Klever Marcelo Carrión Ordóñez. X-4.868.658-H. Zaragoza. 04/11/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13361. Sergio Melic Yagüe. 25.199.907. Zaragoza. 30/11/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13381. Francisco Alex Boné Palma. X-6.582.089-H. Zaragoza. 23/12/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.1.
- Ayunt. 13427. Abel Burdío Aliaga. 29.123.467. Jaulín. 11/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13440. Paulo Roberto Anangano Atapuma. X-6.014.750-C. Zaragoza. 13/01/2008 Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13443. Modesto Gracia Brualla. 17.161.081. Zaragoza. 17/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13469. Rafael Ruberte Sancho. 17.734.205. Zaragoza, barrio San Juan de Mozarrizar. 21/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 50.1.
- Ayunt. 13485. Carlos Juan Estrada de Mata. 25.464.023. Zaragoza. 10/11/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13501. Humberto Eradio Torres Klinger. X-3.916.097-W. Zaragoza. 31/10/2007. Un mes. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.
- Ayunt. 13536. Aitor Villanueva del Amo. 72.970.432. Zaragoza. 18/11/2007. Dos meses. Real Decreto 1428/2003, artículo 20.

Núm. 1.362

RESOLUCION de 16 de diciembre de 2008 de la Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza por la que se hace pública la asunción del ejercicio de las competencias sancionadoras municipales en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en el municipio de Alcalá de Ebro.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 a) y 68.5 del texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto legislativo 339/1990, de 2 de marzo (BOE núm. 63, de 14 del mismo), esta Jefatura Provincial de Tráfico ha resuelto lo siguiente:

Asumir, a petición del municipio de Alcalá de Ebro, el ejercicio de la competencia sancionadora que corresponde al alcalde en el marco y materias contempladas en el expresado texto articulado, mientras persista la insuficiencia de los servicios municipales respectivos.

Lo que se publica para general conocimiento.

Zaragoza, 16 de diciembre de 2008. — El jefe provincial de Tráfico de Zaragoza, Eduardo Checa Zavala.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Grumetal, S.A.

Núm. 529

RESOLUCION de 9 de enero de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Grumetal, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grumetal, S.A. (código de convenio 5003072), suscrito el día 12 de diciembre de 2008 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de enero de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 9 de enero de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Objeto*. — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Grumetal, S.A., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ambito territorial*. — Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa Grumetal, S.A., en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º *Ambito personal*. — Será de aplicación a todo el personal de la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*. — Se acuerda que el convenio tenga vigencia de un año, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2008. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008.

Art. 5.º *Denuncia*. — El convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación quince días respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 6.º *Comisión paritaria*. — Se creará una comisión paritaria para interpretación del convenio y análisis de los problemas que se deriven de su aplicación, y que estará formada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes de la dirección.

Art. 7.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos, o por cualquier otra causa. En el orden 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. 8.º *Absorción*. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones*. — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*. — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 11. *Derecho supletorio*. — Únicamente será de aplicación el convenio colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio. Y en lo no previsto, según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Organización del trabajo*. — Son facultades de la dirección la organización del trabajo, en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

Política de empleo

Art. 13. *Contratación*. — Será competencia de la dirección determinar el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso en la empresa, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento. Se facilitará al comité copia básica de los contratos que se realicen.

Según lo estipulado en el artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o

exceso de pedidos, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen dichas causas.

Una vez finalizado el presente convenio, el presente artículo se considerará prorrogado en tanto en cuanto se firme un nuevo convenio colectivo.

Art. 14. Jubilación. — De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, la empresa se obliga a sustituir a dicho trabajador por otro en las condiciones legalmente preceptuadas.

Art. 15. Período de prueba. — El ingreso del personal se realizará a prueba, que será de:

- Tres meses para técnicos y administrativos.
- Un mes para el resto de personal.

No se computarán a estos efectos los períodos de incapacidad temporal.

Durante el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

Art. 16. Preaviso de cese. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal administrativo, técnico y encargados: Dos meses.
- Personal obrero: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de tantos días como falten para completar los plazos citados.

Art. 17. Premio de vinculación. — Para aquellos trabajadores que vayan a extinguir su contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, la empresa, con independencia de las vacaciones anuales a las que tuviera derecho, les concederá un permiso retribuido adicional que consistirá en 24 días naturales si su antigüedad en la empresa es de cinco años o inferior; 61 días naturales si su antigüedad es superior a cinco años; y 81 días naturales si su antigüedad es superior a los diez años.

Además del citado permiso, y si el trabajador viera extinguido su contrato de trabajo, salvo baja voluntaria o extinción que genere cobro de indemnización, tendrá derecho a un nuevo permiso retribuido complementario al anterior, según la siguiente escala:

- 95 días naturales si la extinción voluntaria se produce a los 60 años de edad.
- 79 días naturales si se produce a los 61 años.
- 63 días naturales si se produce a los 62 años.
- 47 días naturales si se produce a los 63 años.
- 32 días naturales si se produce a los 64 años.

El disfrute de las fechas de dichos permisos será fijado de común acuerdo entre ambas partes; caso de que no existiese tal acuerdo, el permiso se disfrutará en los días inmediatamente anteriores a la fecha del cese voluntario, de tal manera que el último día del permiso, coincida con el de la fecha prevista para el cese.

En caso de que, por circunstancias especiales, no exista acuerdo en el período de su disfrute, deberán ser abonados tomando como base los salarios establecidos, para cada categoría profesional, proporcionales a su jornada de trabajo en el caso de trabajadores a tiempo parcial, más el complemento específico acreditado por el trabajador interesado.

Por último, y con el objeto de que la empresa pueda conceder dichos permisos, el trabajador estará obligado a comunicar a la empresa la decisión de extinguir su contrato de trabajo con una antelación mínima de ocho meses.

Condiciones de trabajo

Art. 18. Jornada laboral. — La jornada laboral será de 1.752 horas de trabajo efectivo para el año 2008, tanto si se presta en jornada continuada como partida.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la dirección de la empresa, quien, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de los trabajadores el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en el plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación. Por razones objetivas de la producción debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán flexibilizar hasta setenta y dos horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

— Preaviso con antelación mínima de setenta y dos horas a los representantes de los trabajadores; individualmente, en su caso, a los afectados. En el supuesto de no haber sido previstos en el calendario anual los períodos de flexibilización, la forma de llevar ésta a efecto será acordada con los representantes de los trabajadores.

Caso de que existiera discrepancia entre el comité de empresa y la dirección de la misma en cuanto a los motivos para llevar a cabo la flexibilización, se nombrará por cada una de las partes un mediador, miembro de la comisión paritaria o designado por ésta, que intentará llegar a un acuerdo vinculante en los dos días siguientes a su nombramiento, que será veinticuatro horas después

de que la empresa hubiera comunicado el preaviso. En caso de desacuerdo de los mediadores, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir de las setenta y dos horas de que fue tomada.

Los límites de la jornada diaria estarán entre un mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal. La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a los trabajadores cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

Se establece, para cada trabajador, el poder disponer de dos días flotantes a cambio de las fiestas locales, pudiendo disfrutarlo tanto de forma conjunta como independientemente, siempre que el personal que lo solicite no supere el 20% de la plantilla del departamento correspondiente. Dicho disfrute deberá comunicarse a la empresa con, al menos, siete días de antelación.

Se redactará una lista con todos los trabajadores que soliciten disponer de estos dos días flotantes. La fecha tope para comunicarlo a la empresa será el 15 de mayo de 2008.

La concesión del permiso para el disfrute de los días citados será concedida siempre y cuando la organización del trabajo sea posible, y que los empleados que queden en las instalaciones sean suficientes para el desarrollo correcto de la actividad.

Con el objeto de tener un correcto control, las solicitudes quedarán registradas simultáneamente tanto por la dirección de la empresa, como por el comité.

Este apartado es de aplicación exclusivamente para el presente convenio del 2008, pudiendo prorrogarse a otros años en función del resultado obtenido.

Art. 19. Vacaciones. — Los trabajadores afectados por este convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

De los mismos, veintidós días se disfrutarán de forma ininterrumpida, entre junio y septiembre, salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado se estipule otro sistema de disfrute diferente.

Los trabajadores con antigüedad superior a los diez años disfrutarán un día más de vacaciones, siendo considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los días de baja por maternidad que coincidan con las vacaciones, no se computarán como tales, y se disfrutarán al final de la baja maternal.

Art. 20. Permisos. — Los trabajadores, avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Tres días naturales, dos de ellos laborales, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.
2. Tres días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos tanto en los supuestos de consanguinidad como afinidad, pudiéndose ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad.
 - a) A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la que requiere, al menos, dos días de hospitalización, y por intervención quirúrgica la que se practique con anestesia total o epidural. Tanto en los presentes supuestos como en los contemplados en el epígrafe anterior, se disfrutará un día más de permiso cuando el disfrute de éste exija la realización de un desplazamiento fuera de los límites de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - b) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Tres días naturales por el nacimiento de hijos, dos de ellos laborales.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos por consanguinidad, y de padres por consanguinidad y afinidad.
5. Quince días naturales en caso de matrimonio.
6. Un día por traslado de domicilio.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista del seguro de enfermedad. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

9. Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social, y para acompañar a la esposa, hijos, padres y padres políticos a consultas médicas, con el límite de siete medias jornadas al año, computando dos medias jornadas en caso de necesidad a cuenta de las reconocidas en caso de enfermedad justificada del trabajador.

La donación de sangre se computará dentro de este artículo.

10. Todos los permisos y licencias, anteriormente expuestos, se extenderán a las parejas de hecho que se encuentren inscritas en el Registro correspondiente.

11. Permiso de veinticuatro horas al año para la realización de trámites de adopción, con derecho a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

12. La retribución de estos permisos se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

13. Se establece un permiso no retribuido de cuatro horas en los casos de fallecimiento de tíos y sobrinos tanto en grado de consanguinidad como de afinidad. En estos supuestos, será opción del trabajador bien la recuperación en tiempo de trabajo, previo acuerdo de la fecha con la dirección de la empresa, o, bien, el descuento del tiempo no trabajado en la nómina correspondiente a ese mes.

Art. 21. *Excedencias*. — El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla. Deberá solicitar la reincorporación con una antelación de treinta días a la fecha del vencimiento, y de no hacerlo perderá la totalidad de sus derechos, incluido el de la reincorporación.

Mejoras sociales

Art. 22. *Indemnización por enfermedad o accidente*. — En los supuestos de incapacidad temporal, tanto si deriva de enfermedad como de accidente, la empresa abonará al trabajador afectado un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100% del salario real del trabajador, en el mes anterior al del inicio del proceso de incapacidad. Las gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y beneficios no se verán afectadas por los procesos de incapacidad temporal. Como consecuencia de la normativa vigente, el trabajador presentará en la empresa los partes de baja y confirmación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción, y de no hacerlo, ésta quedará exonerada del abono del complemento regulado en este artículo.

Art. 23. *Ayuda para estudios*. — Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, percibirá durante 2008 la cantidad resultante de aplicar a 13,81 euros mensuales del año 2007, revisado (durante los doce meses del año), un incremento del IPC real del año 2008 más un 0,30%, por cada hijo que estudie en algún centro oficial o acuda a alguna guardería infantil, y en todo caso si no han alcanzado la mayoría de edad, dependen económicamente de los padres y no realizan trabajo alguno.

Esta misma ayuda será percibida por los trabajadores que cursen estudios en algún centro oficial. La constatación de tales circunstancias deberá justificarse documentalmente.

Art. 24. *Ayuda a disminuidos físicos*. — Todo trabajador que tenga a su cargo algún familiar disminuido, físico o mental, declarado como tal por los servicios administrativos competentes, percibirá una ayuda económica resultante de aplicar a 107,51 euros mensuales, un incremento del IPC real del año 2008 más un 0,30%, independientemente de lo que pudieran percibir de la Seguridad Social.

Estos familiares se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad, siempre que tal condición se ajuste a los requisitos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 25. *Indemnización por muerte o invalidez*. — La empresa procederá a suscribir un seguro colectivo para todos los trabajadores de la plantilla que garantice las siguientes indemnizaciones a sus beneficiarios:

— Fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

— Fallecimiento, gran invalidez o invalidez absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

— Invalidez total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto.

— Invalidez total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

— Invalidez parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

La prima del antes citado seguro será suscrita por mitades iguales entre la empresa y el trabajador. Excepcionalmente, durante la vigencia del presente convenio la empresa abonará el importe total de la prima. El grado de invalidez se determinará según la normativa vigente en la materia de Seguridad Social.

Las indemnizaciones establecidas en este artículo quedan congeladas durante la vigencia del convenio.

Art. 26. *Ropa de trabajo*. — La empresa proveerá a los trabajadores de dos equipos de trabajo al año (batas, monos o similar) que les resulten necesarios para el ejercicio de su labor. Asimismo se les proveerá de toallas.

Art. 27. *Régimen disciplinario*. — Será de aplicación el régimen de faltas y sanciones previsto en la Ordenanza Laboral de 1 de diciembre de 1971.

Art. 28. *Revisión médica*. — La empresa proporcionará a sus trabajadores una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con las normas vigentes sobre salud laboral e higiene en el trabajo.

Retribuciones

Art. 29. *Salarios*. — Para el año 2008, los salarios correspondientes al año 2007, revisados, se verán incrementados con el IPC real del citado año 2008 más un 0,30%, que afectará a las tablas salariales y resto de articulado del convenio, excepto el artículo 25.

En el momento que se conozca el IPC real para el año 2008, se elaborarán las tablas salariales aplicables para su publicación.

Art. 30. *Revisión salarial*. — Tan pronto se constate oficialmente la cifra del índice de precios al consumo (IPC) real del año de vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión del 0,10% en las tablas salariales y el resto del articulado del convenio, excepto el artículo 25, sin carácter retroactivo, aplicándose tal diferencia desde el 1 de enero de 2009.

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias*. — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, a satisfacer durante los meses de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento específico (antigüedad).

Si algún trabajador disfrutara de sus vacaciones durante los meses de junio y diciembre, las gratificaciones le serán abonadas antes del inicio de las mismas.

Art. 32. *Gratificaciones de beneficios*. — Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a una gratificación de beneficios, en proporción a las retribuciones que hubieran percibido durante el año, de acuerdo con las siguientes normas:

La participación de beneficios se computará a razón del tipo único del 10% sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: salario base, complemento específico, plus convenio, gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y los complementos de pagas extras.

En caso de situación legal de quiebra o suspensión de pagos, la empresa quedará eximida del cumplimiento de lo que el presente artículo establece. Igualmente, en el supuesto de que la Administración del Estado reconociera la inexistencia de beneficio fiscal durante el período correspondiente, quedará en suspenso la obligación de pagar dichos beneficios. El trabajador que hubiera ingresado o cesado durante el año y haya alcanzado un mínimo de treinta días de trabajo, consecutivos o no, tendrá derecho a la participación en los beneficios, en la parte correspondiente, y si el cese es anterior a la fecha del pago normal de dicha participación, su abono tendrá lugar en la fecha en la que la empresa acuerde realizarlo para el personal restante. El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquélla deberá practicarse y ser satisfecha dentro de los seis meses siguientes al término del mismo. No obstante, los trabajadores podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta que no exceda del 50%, siempre que la empresa no se encuentre en algunas de las situaciones de falta de beneficios anteriormente citadas.

Art. 33. *Plus de convenio*. — Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán como plus de convenio las cantidades que por este concepto se reflejan en las tablas salariales relativas al año 2007 revisado. Este concepto retributivo queda congelado en su cuantía y no será ya objeto de futuras revalorizaciones, procediéndose a incorporar al salario base la cantidad que resultara de aplicar al existente los incrementos salariales pactados para cada año.

Art. 34. *Horas extraordinarias*. — Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por acuerdo entre empresa y trabajador, mediante descanso, en igual número de horas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños y reparaciones urgentes.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales legalmente permitidas.

Art. 35. *Desplazamientos*. — En caso de desplazamiento por necesidades de servicio, el trabajador que lo realice percibirá, durante los siete primeros días de desplazamiento, la cantidad de 45,15 euros en concepto de dieta completa y 22,57 euros en concepto de media dieta por día desplazado, cantidades relativas al año 2007 revisado, a las que habrá que aplicar un incremento del IPC real del año 2008 más un 0,30%.

Si el desplazamiento fuera por tiempo superior a siete días, las cantidades a percibir se negociarán entre empresa y trabajador.

Art. 36. *Trabajo nocturno*. — El incremento previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores para trabajos de esta naturaleza se fija en un 35%.

Art. 37. *Plus de distancia*. — Si el domicilio del trabajador se encuentra situado en una distancia del centro de trabajo superior a 4 kilómetros, se le abonarán 0,21 euros por kilómetro, cantidad relativa al año 2007 revisado, a la que habrá que aplicar un incremento del IPC real del año 2008 más un 0,30%, con el límite máximo de 20 kilómetros, siempre que la empresa no le facilite medios de transporte.

Art. 38. *Plus de asistencia y puntualidad*. — La empresa abonará a sus trabajadores un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10% del salario base y complemento específico (antigüedad). Este plus se computará por períodos semanales y tendrán derecho al mismo aquellos trabajadores que no hayan cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados, más domingos y festivos.

Excepcionalmente, durante la vigencia de este convenio no se computará la primera falta de puntualidad no justificada en el mes. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicho plus se percibirá igualmente en los supuestos concretos siguientes:

— Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos sin que haya agotado el crédito de horas disponibles que el Estatuto de los Trabajadores señala en el artículo 68, apartado e).

- Durante el período reglamentario de vacaciones.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso, por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente por el alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el párrafo anterior.
- Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas que no vayan en contra de la empresa, siempre que la sentencia o resolución sea favorable a éste; en caso contrario se le abonará al trabajador como si se tratase de una citación gubernativa normal o judicial.
- Cuando el trabajador se ausente para asistir a algún examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducir, siempre que éste no supere cuatro convocatorias. Todo ello cuando las citaciones o comparecencias coincidan con la jornada y horarios de los interesados.
- Durante los días trabajados de la semana en que se produzca el alta o baja originadas por causa de accidente laboral.
- Cuando no se cometan más de tres faltas de puntualidad al mes, siempre que ninguna de ellas supere los cinco minutos.

Todos estos puntos supuestos deberán justificarse suficiente y documentalmente.

Art. 39. *Plus de antigüedad.*

1. A partir del 1 de enero de 1998 no se generarán derechos por este concepto ni se abonará cantidad alguna por el mismo, quedando desde esa fecha formalmente derogado entre las partes el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del sector.

La antigüedad acreditada al 1 de enero de 1998, les será compensada a los trabajadores con la percepción de un complemento específico (CE), en función de los años de antigüedad que tuvieran en la misma al 31 de diciembre de 1997, y que fueran computados a efectos de percepción del derogado plus de antigüedad.

2. El importe inicial de este complemento, cuyo abono se inició con efectos del 1 de enero de 1998, se determinó por aplicación del porcentaje que se indicará en la escala con que concluye este artículo a los salarios diario o mensual que corresponda a la categoría que ostentaba cada trabajador a 31 de diciembre de 1997, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y en la participación de beneficios.

3. Para el año 2008, el complemento específico establecido correspondiente al año 2007 revisado, se verá incrementado con el IPC real del año 2008 más un 0,30%, y tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará a cada trabajador que lo acredite a título exclusivamente individual, sin que sea compensable ni absorbible en el futuro, salvo por acuerdo entre las partes, incrementándose anualmente en el porcentaje pactado.

4. A partir del 1 de enero de 1998 se estableció un complemento de gratificación extraordinaria, consistente en el 1% del salario base diario, multiplicado por 425 días, que se abonarán por mitades, en cada una de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

La escala a que hace referencia el número 2 es la siguiente:

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
1	00,50
2	01,00
3	01,50
4	05,00
5	05,00
6	05,50
7	06,00
8	06,50
9	10,00
10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	15,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	20,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	26,00
25	26,00

Art. 40. *Pago del salario.* — Se podrá percibir un anticipo del salario el día 15 de cada mes, y la totalidad de la nómina será liquidada dentro de los cinco días siguientes a la finalización del mes.

Art. 41. *Cuota sindical.* — La empresa se compromete a efectuar el cobro de la cuota sindical a los trabajadores que voluntariamente den su conformidad escrita para ello, procediendo posteriormente a su liquidación con el sindicato.

Cláusula adicional primera

Las partes firmantes están adheridas al sistema extrajudicial para la solución de conflictos laborales derivados del acuerdo alcanzado en la Comunidad

Autónoma de Aragón entre la Confederación de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón y la Unión General de Trabajadores de Aragón.

Cláusula adicional segunda

Las horas de formación, relacionadas con las necesidades de la empresa, se computarán como tiempo de trabajo o en horas de trabajo retribuido.

Empresa Metalcaps, S.A.

Núm. 531

RESOLUCION de 9 de enero de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Metalcaps, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Metalcaps, S.A. (código de convenio 5003062), suscrito el día 12 de diciembre de 2008 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 5 de enero de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 9 de enero de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Objeto.* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Metalcaps, S.A., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial.* — Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa Metalcaps, S.A., en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º *Ámbito personal.* — Será de aplicación a todo el personal de la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.* — Se acuerda que el convenio tenga vigencia de un año, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2008. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008.

Art. 5.º *Denuncia.* — El convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación quince días respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 6.º *Comisión paritaria.* — Se creará una comisión paritaria para interpretación del convenio y análisis de los problemas que se deriven de su aplicación, y que estará formada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes de la dirección.

Art. 7.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos, o por cualquier otra causa. En el orden 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. 8.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 11. *Derecho supletorio.* — Únicamente será de aplicación el convenio colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio. Y en lo no previsto, según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Organización del trabajo.* — Son facultades de la dirección la organización del trabajo, en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

Política de empleo

Art. 13. *Contratación.* — Será competencia de la dirección determinar el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso en la empresa,