

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa La Zaragozana, S.A.

Núm. 57

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa La Zaragozana, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa La Zaragozana, S.A., para los años 2014 al 2018 (código de convenio 50000742011981), suscrito el día 23 de octubre de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 17 de diciembre de 2014, requerida subsanación y presentada esta, 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, 17 de diciembre de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo que se suscribe, formada por el comité de empresa y la dirección de La Zaragozana, S.A., se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación y firma del citado convenio de empresa.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio regirán y serán de aplicación en todas las secciones de la empresa La Zaragozana, S.A.

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Las normas de este convenio serán de aplicación al personal de La Zaragozana, S.A., y al que ingrese durante la vigencia del mismo.

Queda excluido de este ámbito el personal a que se refiere el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y el personal que mantiene relación laboral de carácter especial de representantes de comercio al amparo del Real Decreto 1438/85, de 1 de agosto, que se rigen por sus propias condiciones económicas.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014 y su duración se fija en cinco años, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*

A los efectos de su denuncia se seguirán los trámites preceptivos legales. Finalizada su vigencia, el convenio se prorrogará en los mismos términos pactados hasta tanto en cuanto se suscriba el nuevo texto que lo sustituya.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional, e incluso administrativo, sustituyendo a las establecidas en convenios anteriores.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica o retributiva, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados todos los conceptos en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total pactado en este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas, salvo disposición legal de obligada observancia.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*

Para la interpretación del presente convenio colectivo se crea una comisión paritaria, integrada por las personas que se indican a continuación:

—En representación de la empresa: Don Antonio Fumanal Sopena, don Javier García Martínez y don Rafael Lancis García.

—En representación del comité: Don Alfonso Guía Orós, don Miguel Ángel Jarauta Sánchez y don David Lahoz Fuertes.

Esta comisión resolverá las dudas que se planteen en la aplicación del articulado del presente convenio colectivo, sin perjuicio de que los interesados acudan, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales o administrativos competentes. La misma será la encargada de velar por el cumplimiento de este convenio, así como de conocer e interpretar, en su caso, cuantas cuestiones surjan de su aplicación.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquier de las dos partes en el plazo de diez días a partir de la solicitud.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de fuerza sin previo

sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Solo si no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán hacer declaración de conflicto colectivo.

Los acuerdos de la comisión mixta lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 c) del ET, en los supuestos de desacuerdo durante el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbitos estatal o autonómico.

Art. 7.º *Unidad de convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con el olvido u omisión del resto, sino que a todos sus efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 8.º *Garantías personales*

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de entrada en vigor de este convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que le correspondiese por la aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que le respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando. Mediante acuerdo y al objeto de adecuar las percepciones totales con cuanto establece la tabla de niveles salariales por categorías y mes, se podrán reconvertir, "ad personam", las cantidades acreditadas en exceso en otros conceptos salariales con el carácter de complementos personales.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 9.º *Retribuciones.*

Los incrementos salariales a aplicar en los conceptos contenidos en el Convenio Colectivo, serán, para cada año de vigencia, los siguientes:

—Año 2014: 1,00% sobre las tablas actualizadas a 31 de diciembre de 2013

—Año 2015: IPC real año 2015, más 0,40 puntos.

—Año 2016: IPC real año 2016, más 0,40 puntos.

—Año 2017: IPC real año 2017, más 0,40 puntos.

—Año 2018: IPC real año 2018, más 0,40 puntos.

—Año 2015: Se añadirán 0,025 puntos por cada 1% (o fracción mayor a 0,499) de aumento del año 2014 sobre 2013 en el número de litros fabricados que salgan para envasado.

—Año 2016: Se añadirán 0,025 puntos por cada 1% (o fracción mayor a 0,499) de aumento del año 2015 sobre 2014 en el número de litros fabricados que salgan para envasado.

—Año 2017: Se añadirán 0,025 puntos por cada 1% (o fracción mayor a 0,499) de aumento del año 2016 sobre 2015 en el número de litros fabricados que salgan para envasado.

—Año 2018: Se añadirán 0,025 puntos por cada 1% (o fracción mayor a 0,499) de aumento del año 2017 sobre 2016 en el número de litros fabricados que salgan para envasado.

Si el IPC real del año a considerar de alguno de los años 2015, 2016, 2017 o 2018 fuese negativo, se ajustarán las tablas hasta un máximo de la suma de los diferenciales aplicados con efectos 1 de enero, si bien no se retrotraerá importe cobrado alguno.

No obstante, si el IPC real de alguno de los años 2015, 2016, 2017 o 2018 fuese inferior a -1% no se aplicará la revisión salarial automáticamente sino que, en el momento en que se conozca ese valor y a ser posible antes del 31 de enero de año siguiente, deberá reunirse la comisión paritaria, a fin de negociar el incremento salarial para lo que reste de convenio.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio para el año 2014 serán los que figuran en el anexo núm. 2, los cuales han sido calculados aplicando a las tablas, revisadas a 31 de diciembre del 2013, un incremento equivalente al 1,00%

Igualmente se incrementarán los conceptos de prima de festivos, plus de absentismo, horas extraordinarias, premios de continuidad, complemento de jubilación, jubilaciones anticipadas, premio de nupcialidad y fondo cultural.

Art. 10. *Plus de vinculación.*

Este plus se percibirá por la acumulación de bienios al cinco por ciento hasta un máximo del sesenta por ciento del salario base, sin pérdida ni merma de situaciones "ad personam" más beneficiosas adquiridas anteriormente e individualizadas.

Art. 11. *Complemento de plus de vinculación.*

La empresa no podrá suprimir el complemento voluntario de plus de vinculación, en tanto que la suma de dicho complemento, más el plus de vinculación, no llegue al sesenta por ciento del salario base. Llegado tal caso, cada bienio devengado será deducido del complemento voluntario de dicho plus.

Art. 12. *Nocturnidad.*

En el trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Laudo Arbitral Cervecerero de fecha 27 de marzo de 1996. El personal que trabaje sin reducción de horario, en actividad que por su propia naturaleza

haya de realizarse en tal período, percibirá un plus equivalente al 40% del salario base más el plus convenio. Cuando el trabajo ocupe, dentro de los límites marcados por la legislación vigente para la definición de trabajo nocturno, más de dos horas sin llegar a la totalidad de la jornada, se abonará la parte proporcional del citado plus.

Art. 13. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

Cuando por la naturaleza del puesto de trabajo y por la aplicación de corre- turnos, parte de la semana laboral se realice en sábado, domingo o festivo, ya sea nacional, regional o local, se percibirá por estos días una prima de 39,88 euros/día trabajado.

Si por necesidades del puesto de trabajo deba de trabajarse en esos días, pero en jornada extraordinaria fuera del calendario programado, no se percibirá la prima de festivos cobrándose en su lugar las correspondientes horas extra- ordinarias realizadas.

No percibirá esta prima, el personal cuya jornada laboral normal incluya el trabajo en sábados, domingos y festivos pero en su puesto de trabajo no se den los requisitos establecidos en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores que por su turno tengan que prestar servicios la noche del día 11 de octubre o mañana o tarde del 12 de octubre o mañana o tarde de los días 25 de diciembre o 1 de enero percibirán una compensación económica de 50 euros por cada turno realizado.

Art. 14. Plus de absentismo.

Este concepto retributivo tiene el carácter de complemento salarial de cali- dad y cantidad de trabajo y consistirá en la percepción de 26,45 euros al mes si se asiste al trabajo durante toda la jornada cada día laborable del mes.

No se percibirá el plus cuando la inasistencia o interrupción del trabajo se produzca por alguna de las siguientes causas:

- Permisos particulares.
- Faltas injustificadas.
- I.T. derivada de enfermedad común si el período de baja es igual o infe- rior a quince días, excepto los casos que requieran hospitalización.
- Visitas al médico de cabecera cuando el número de estas sea superior a dos en un mes.

Art. 15. Actividad extraordinaria en domingos y festivos.

Si por necesidades productivas ocasionales, fuese necesario que un turno completo de alguna sección de los Departamentos de Producción y Mantenimiento, tuvieran que trabajar en domingo o festivo, la empresa abonará una cantidad de 36,25 euros por jornada laboral completa. El exceso de jornada se compensará además, a elección del trabajador, bien con descanso equivalente o con la per- cepción de las horas extraordinarias correspondientes.

Teniendo en cuenta que se trata de actividades extraordinarias y necesarias por motivos productivos en determinadas épocas estacionales, el comité de empresa se compromete a fomentar y procurar que se cubran las secciones o equipos necesarios para cumplimentar dichos servicios.

Art. 16. Gratificaciones.

1.º Las gratificaciones de julio y diciembre serán, cada una de ellas, de un importe equivalente a treinta y un días de salario base más plus convenio, incrementándose, en cada caso, con el plus de vinculación correspondiente. Los días de pago serán la primera semana de julio y el 15 de diciembre respec- tivamente.

2.º Con independencia de las citadas gratificaciones de julio y diciembre, se abonará otra con el mismo carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, a percibir dentro de los diez primeros días del mes de octubre y por un importe lineal, de 2.090,68 euros.

Estas gratificaciones se abonarán en la parte proporcional en los casos en que el trabajador afectado no haya cumplido un año de servicio en la empresa o esté acogido a un régimen de jornada reducida.

Art. 17. Actualización salarial.

Modo de aplicación para los años 2015 a 2018: una vez ajustadas las tablas del año anterior, con efectos de 1 de enero de cada año se incrementará el dife- rencial de 0,40 puntos al que se añadirá el correspondiente aumento variable en función del número de litros fabricados que salgan para envasado. A principios del año siguiente, cuando se conozca el IPC real del año anterior, se procederá al abono de atrasos y ajuste de tablas correspondiente.

El abono de los atrasos del primer año de vigencia se efectuará dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio. Por otra parte, los atrasos y las actualizaciones salariales del resto de los años de vigencia se realizarán una vez que se conozcan definitivamente los índices de precios al consumo reales aplicables. Tendrán derecho a la percepción de los atrasos que puedan corres- pponder en aplicación de los apartados A), B), C), D) y E) anteriores, el perso- nal en alta en la fecha de su abono y aquellos otros que incorporándose con posterioridad a la misma hubieran estado de alta en la empresa en el mismo año natural. Las actualizaciones, en su caso, afectarán igualmente a los conceptos de prima de festivos, plus de absentismo, horas extraordinarias, premios de continuidad, complementos de jubilación, jubilación anticipada, premio de nupcialidad y fondo cultural.

CAPÍTULO III

CONDICIONES LABORALES

Art. 18. Jornada.

La jornada laboral, incluso en los años bisiestos, será de 1784 horas anua- les efectivas de trabajo, que se realizarán según los calendarios de turnos esta- blecidos en cada área.

Una vez publicadas en el “Boletín Oficial de Aragón” las fiestas locales, la Sección de Personal determinará el número de días laborables del año, infor- mando seguidamente, de tal número y el consiguiente exceso de jornada anual, al comité de empresa y a los responsables de cada departamento. Los calendarios laborales que rijan, cada uno de los años durante la vigencia de este conve- nio, serán los establecidos por los responsables de cada departamento en el pri- mer trimestre de cada año, teniendo en cuenta el exceso de jornada calculado, con la participación de los miembros del comité de empresa que corresponda, reservándose la empresa las facultades que, en esta materia, le confiere la legis- lación vigente.

Art. 19. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días labora- les para todo el personal, equivalente a un mínimo de treinta días naturales.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán fijadas por los responsables de cada departamento de mutuo acuerdo con los respectivos trabajadores durante el primer trimestre de cada año. Para la asignación de fechas se podrá seguir un criterio de turno rotativo que se iniciará dando prioridad al trabajador de mayor antigüedad. En caso de desacuerdo, será el organismo laboral compe- tente quien decida.

La empresa tratará de conceder tantas vacaciones como sea posible, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, en particular el 50% al personal administrativo y oficiales de fábrica.

Art. 20. Licencias y permisos.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a los siguientes días naturales de permiso con sueldo equivalente al salario base, plus de convenio y antigüedad:

- Quince días por matrimonio.
- Cuatro días por alumbramiento de la esposa, de los cuales uno al menos será hábil para las gestiones administrativas pertinentes.
- Seis días por fallecimiento de cónyuge (y se podrá entender también como cónyuge a la persona con quien se conviva habitualmente) e hijos.
- Cuatro días por fallecimiento de padres de uno u otro cónyuge, proroga- bles por dos días en caso de que el óbito ocurra fuera de la localidad.
- Tres días por fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos o cuñados, pro- rrogables por dos días en caso de que el óbito ocurra fuera de la localidad
- Dos días por traslado de domicilio.
- Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- Dos días, ampliables en uno a criterio de la empresa, por operación qui- rúrgica o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres o padres políticos, ampliables a cuatro días en total en caso de ocurrir fuera de la localidad. Estos días podrán desplazarse durante los 7 siguientes al hecho causante siempre y cuando este no se haya producido en sábado, domingo o festivo.
- Los trabajadores tras la suspensión por maternidad, podrán acumular de manera ininterrumpida a continuación de la misma, el descanso por lactancia.
- Por la expresión “fuera de la localidad” deberá entenderse que el hecho causante ocurra en municipios que disten más de cincuenta kilómetros de la ciudad de Zaragoza en el caso de parientes de primer grado, y de ciento cin- cuenta kilómetros en el caso de parientes de segundo grado.

Son parientes de primer grado:

- Por consanguinidad: padres e hijos del trabajador.
- Por afinidad: cónyuge, hijos y padres del cónyuge.

Son parientes de segundo grado:

- Por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos del trabajador.
- Por afinidad: abuelos y hermanos del cónyuge.

En cuanto a las demás licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. Licencia sin sueldo.

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses, a contar desde la fecha del fallecimiento.

Sin derecho a retribución, y sin que tenga carácter de excedencia, por una sola vez al año, por asuntos de inaplazable necesidad y debidamente justifica- dos se podrán conceder hasta un máximo de diez días naturales, con suspensión durante su duración del contrato de trabajo.

Art. 22. Descanso en jornada continuada.

En caso de jornada continuada, el descanso por bocadillo será de veinte minutos, computándose estos como de trabajo efectivo.

Art. 23. Fiestas de Navidad y año nuevo.

Los trabajadores que en los días 24 o 31 de diciembre viniesen trabajando en régimen de turnos, dispondrán de 4 horas festivas computables como efec- tivas de trabajo, a disfrutar en el turno de tarde.

Art. 24. Clasificación laboral.

1. En cuanto a las categorías laborales se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral Cervecerero, de fecha 27 de marzo de 1996.

2. Los conductores de camión, con el título oficial correspondiente y ejer- ciendo como tal, ostentarán la categoría laboral de oficial primera del grupo obrero, una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba.

3. Al mes siguiente de cumplir la edad de 55 años, los oficiales de segunda del grupo obrero, percibirán la cantidad de 0,85 euros/día, más el tanto por ciento de plus de vinculación y su correspondiente complemento, dicho importe

se abonará igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Este concepto tendrá el carácter de complemento de actividad variable y se actualizará, en función de los conceptos salariales que se utilizan para su cálculo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.

4. Los trabajadores contratados temporalmente que adquieran la condición de fijos, por conversión de su respectivo contrato, mantendrán la misma categoría que ostenten en el momento de producirse tal hecho. Igualmente se garantizarán todos los conceptos fijos que vinieran percibiendo, reconvirtiendo el concepto relacionado con la temporalidad de su contrato al complemento de plus de vinculación.

Art. 25. Preavisos por cese.

Todo trabajador de la empresa podrá causar baja solicitándolo a la dirección con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal no cualificado (ayudante, auxiliar 1.ª y auxiliar 2.ª): Ocho días.
- Personal obrero cualificado o subalterno (oficial 1.ª, oficial 2.ª y jefe de equipo): Quince días.
- Personal administrativo-comercial o técnico no titulado: Treinta días.
- Personal titulado: Cuarenta y cinco días.

La empresa se compromete a preavisar la finalización de los contratos temporales en los mismos plazos, siempre que la duración de tales contratos supere seis meses y doce en los de obra o servicio determinado. No existe obligación de preaviso alguno en los contratos de interinidad.

El incumplimiento de los plazos determinados dará lugar al descuento al trabajador o incremento si incumple la empresa, en el recibo de saldo-finiquito de tantos días de salario diario como días falten para completar los preavisos pactados.

Art. 26. Vacantes.

1.º Cuando se produzca una vacante en la empresa, en igualdad de condiciones será cubierta por trabajadores de la misma, de la categoría laboral inferior.

2.º Cada vacante que se produzca, se anunciará al comité de empresa con la suficiente antelación.

3.º Dentro del grupo profesional comercial, cuando se produzcan vacantes entre el personal destinado a plaza, la empresa, siempre que sea posible, procurará cubrir dichas vacantes con el personal destinado en otras áreas geográficas.

Art. 27. Suspensión del carné de conducir.

Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador le fuera retirado temporalmente el carné de conducir, necesario para su trabajo en la empresa, esta le adaptará a otro trabajo durante el período de suspensión, respetándose su categoría.

Art. 28. Renovación del carné de conducir.

La renovación de los carnés de conducir de primera, será costeada por la empresa, siempre que sean necesarios para la realización del trabajo encomendado.

Art. 29. Polivalencia.

Se acepta la polivalencia de los puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional y en el centro de trabajo.

Si el cambio de puesto de trabajo no modificase el horario o la jornada, la empresa deberá dar un preaviso de veinticuatro horas y lo comunicará al comité por escrito.

Si el cambio de puesto de trabajo supone una modificación sustancial de jornada y horario, el preaviso será de siete días con comunicación escrita al comité de empresa y siempre que la modificación no excediese de un período máximo de tres meses. Si el mismo se superara, o se tratara de modificación de carácter colectivo, se aplicará en su integridad el contenido del artículo 41 del E.T.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Art. 30. Complementos sociales.

Para fomentar la permanencia en la empresa, por lo que la misma supone de colaboración activa del trabajador, se establecen los siguientes premios:

- A los 15 años: 887,53 euros.
- A los 20 años: 1.234,58 euros.
- A los 30 años: 1.319,92 euros.
- A los 40 años: 1.399,56 euros.
- A los 45 años: 1.564,55 euros.
- A los 50 años: 1.564,55 euros.

Estos premios no podrán ser compensados ni absorbidos y se podrá percibir la parte proporcional por los años transcurridos después de quince años de trabajo ininterrumpido, no obstante, no se percibirán en los casos de baja voluntaria en la empresa.

Además de los premios anteriores, el personal que cese en la empresa, bien por incapacidad o por cumplir sesenta o más años, y que no obedezca a motivos disciplinarios, percibirá una cantidad equivalente a 136,54 euros por año de permanencia, de una sola vez, al producirse tal contingencia.

En caso de fallecer en activo, será abonada, con un mínimo de veinte años, la misma cantidad que la señalada en el apartado anterior a la viuda e hijos, y en caso de trabajadores solteros, a los padres o familiares que convivieran y dependieran del causante, siempre a juicio de la empresa, oído el comité.

Art. 31. Jubilaciones anticipadas.

Todo trabajador que se jubile totalmente de manera anticipada, una vez cumplidos los sesenta años, y tenga en la empresa una antigüedad mínima de diez años, percibirá las cantidades a continuación indicadas siempre y cuando no le haya sido aplicado el párrafo tercero del artículo anterior.

- A los 60 años: 5.888,42 euros.
- A los 61 años: 4.710,74 euros.
- A los 62 años: 3.533,05 euros.
- A los 63 años: 2.355,36 euros.
- A los 64 años: 1.177,68 euros.

Art. 32. Jubilación.

En el marco de la normativa vigente, se establece la obligatoriedad de la jubilación al alcanzar la edad ordinaria establecida en la Ley General de la Seguridad Social siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Art. 33. Nupcialidad.

Todo el personal, percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 443,71 euros. En el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa, la percibirán indistintamente.

Art. 34. Enfermedad y accidentes.

En los casos de baja por I.T. derivada de enfermedad común y accidente laboral, la empresa abonará o complementará, según el caso, la prestación de la Seguridad Social en los devengos mensuales y pagas extraordinarias, proporcionalmente al período de baja. El cálculo del abono o complemento se efectuará aplicando como máximo los porcentajes que se indican en este mismo artículo, para cada período y situación, sobre los conceptos salario base, antigüedad, complemento de antigüedad y plus convenio, de forma que el total percibido para dicho período sea también como máximo el 100% de dichos conceptos, al objeto de que ningún trabajador en baja pueda percibir retribución superior a la que tendría derecho en caso de encontrarse en alta en el trabajo.

	Enfermedad	Accidente
El primer día	100%	100%
El segundo y tercer día	100%	25%
Del cuarto al decimoquinto día	100%	25%
Del decimosexto al vigésimo día	40%	25%
A partir del vigesimoprimer día	25%	25%

En el caso de que en virtud de norma legal se modificara el actual sistema de prestaciones por I.T., el presente artículo sería motivo de renegociación por ambas partes en el siguiente convenio colectivo.

Art. 35. Cajas de cerveza.

De acuerdo con los formatos y marcas establecidas de común acuerdo con el comité de empresa, se suministrará a todo el personal las siguientes cajas de cerveza (en su parte proporcional en caso de alta o baja en el año): 20 en 2014, 21 en 2015, 22 en 2016, 23 en 2017 y 24 en 2018

Art. 36. Obsequio de Navidad.

El obsequio de Navidad, decidido por la empresa, se otorgará al trabajador que haya estado de alta nueve o más meses o lo esté en noviembre y diciembre del año corriente. El obsequio se entregará también a los jubilados.

Art. 37. Anticipos y préstamos.

A petición de quien lo solicite, a mitad de mes se facilitarán anticipos a cuenta del salario del mes, en cuantía no superior a 600 euros.

A fin de poder hacer frente a situaciones de necesidad familiar, el personal fijo de la plantilla podrá solicitar préstamos, que debidamente justificados y documentados, se tramitarán con una entidad financiera. A estos fines, la empresa establecerá con la correspondiente entidad, un acuerdo con un fondo máximo de 72.000 euros, subvencionando el tipo de interés hasta en 2,20 puntos. De común acuerdo con el comité de empresa, se regularán las condiciones de concesión y el procedimiento de solicitud y gestión de los mismos.

En aplicación de la legislación fiscal vigente, se considerará retribución en especie, el interés subvencionado por la empresa.

Art. 38. Fondo cultural.

La empresa constituirá un fondo para actividades culturales y recreativas consistente en 5.768,94 euros anuales, que será administrado a criterio del comité de empresa.

Art. 39. Disminuidos físicos.

La empresa procurará dar un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida, a los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de incapacidad parcial permanente; y asimismo considerará de modo especial la posibilidad de colocación de aquellos trabajadores que por resolución firme hubieran sido declarados en situación de incapacidad total permanente, cuando hubiera un puesto de trabajo vacante, de las características a las que pueda adecuarse la capacidad profesional del trabajador afectado.

Art. 40. Formación profesional.

La empresa procurará dar facilidades para asistir a los cursos de formación profesional, al personal de la fábrica que lo solicite, a fin de mejorar el nivel técnico y profesional de los trabajadores.

Art. 41. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de incapacidad permanente en el grado de gran invalidez, incapacidad total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, la empresa abonará al afectado la cantidad de 30.050,61 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada, nacerá:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar, previa la declaración de invalidez por el organismo correspondiente.

B) Si el hecho causante tiene su origen en enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de la cantidad citada de 30.050,61 euros, los beneficiarios del trabajador, o en su defecto, la viuda o derechohabientes.

La presente cláusula iniciará su vigencia en el plazo de treinta días siguientes a la firma del presente convenio colectivo y para cubrir las contingencias expresadas, la empresa contratará con una compañía de seguros la póliza oportuna.

Art. 42. *Premio por innovaciones.*

Para fomentar la política de calidad en la empresa, entendida esta como “el resultado de una actitud positiva ante el trabajo por parte de toda la organización” y que ayude a “la creación de un entorno que valore la iniciativa individual, el trabajo en equipo y la crítica constructiva” entre otros factores motivadores que vienen resaltados en nuestro manual de calidad; la empresa crea un fondo por innovaciones de 715,15 euros brutos para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Podrán optar al mismo el empleado o grupo de empleados que presenten su idea, proyecto, boceto etc. por escrito a la dirección de la empresa, siempre que ésta suponga una innovación en alguno de los procesos de la empresa y que origine algún tipo de ahorro en los mismos.

La concesión del fondo será decidida por la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este convenio.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Art. 43. *Secciones sindicales.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Art. 44. *Representación sindical.*

1.º Los trabajadores que ostenten cargos de representación sindical podrán disponer para el ejercicio de sus funciones sindicales y de representación, hasta un máximo de veinte horas mensuales retribuidas, haciendo uso de las del mes anterior o siguiente, si fuese necesario, siempre que se justifiquen y se avise previamente a la empresa.

Dentro de cada colegio electoral se podrán acumular, en uno o varios de sus componentes, el número de horas a disponer por cada representante sindical, sin rebasar el máximo total mensual y con notificación previa a la empresa de su utilización.

2.º Igualmente podrán ejercer su actividad sindical de afiliación, difusión y recogida de cuotas, etc. sin obstaculización, siempre que lo efectúen fuera de horas de trabajo.

3.º Para la celebración de asambleas se estará a lo dispuesto en la legislación concreta sobre la materia en cada caso.

CAPÍTULO VI

SAUD LABORAL

Art. 45. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a salud laboral serán de aplicación, en particular, las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y otras disposiciones generales concernientes al tema y de general aplicación.

Los principios generales que ordenaran los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral en la empresa serán los siguientes:

1.º El órgano de participación de los trabajadores, establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo concerniente a las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, es el comité de seguridad y salud. El mismo estará formado por los tres delegados de prevención, elegidos por el comité de empresa de entre sus miembros, y tres representantes de la empresa.

2.º Son funciones del comité de seguridad y salud, promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

3.º El comité de seguridad y salud deberá conocer y ser informado de todo equipo o diseños que se apliquen en el proceso productivo, para que no atenten contra la salud del trabajador.

4.º El comité de seguridad y salud mantendrá un archivo de los datos ambientales, en el que figuren los resultados de las inspecciones y estudios higiénicos realizados en la empresa.

5.º La empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de salud laboral a fin de crear una correcta mentalidad en este campo.

6.º El comité de seguridad y salud celebrará como mínimo una reunión cada trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité de empresa, a través de sus miembros pertenecientes al comité de seguridad y salud recibirá toda la información que necesite, para el cumplimiento de sus funciones, respecto a las reuniones de este último.

Art. 46. *Reconocimiento médico.*

Se efectuará una vez al año siguiendo a este respecto las recomendaciones de la Sociedad de Prevención referidas a cada puesto de trabajo, así como las del comité de salud laboral, sin perjuicio de los cambios que se puedan producir en la legislación vigente en esta materia.

Art. 47. *Prendas de trabajo.*

Se establece el derecho del personal fijo a la percepción de un forro polar, un pantalón y un polo de invierno que se entregará el 1 de octubre, y un polo y un pantalón en verano, que serán entregados el 1 de mayo.

Al personal eventual se le concederá una prenda de trabajo a partir de su incorporación.

A los trabajadores de secciones donde exista humedad se les proporcionará calzado y prendas adecuadas a sus condiciones de trabajo.

No obstante, a todo el personal que lo considere necesario, la dirección de la empresa, oído el comité de trabajadores, se le facilitarán las prendas de vestido y calzado y accesorios complementarios que exija su puesto de trabajo y condiciones del mismo, con obligación de ser usadas por el personal, bajo la vigilancia de su cumplimiento por el comité de salud laboral.

Disposiciones finales

Art. 48. *Normas complementarias.*

En todo cuanto no estuviera dispuesto expresamente en el presente convenio, se estará a lo que previene el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Ante el vacío generado por la derogación de la Ordenanza laboral, se estará a lo dispuesto en el laudo cervecero.

Art. 49. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes expresan su voluntad de adherirse al sistema extrajudicial para la solución de los conflictos laborales derivados de los Acuerdos alcanzados en la Comunidad Autónoma de Aragón, entre las representaciones empresariales y sindicales de dicha Comunidad.

Dicha adhesión persigue el objetivo de las partes firmantes del convenio de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales.

ANEXO I

De acuerdo la dirección y el comité de la empresa La Zaragozana, S.A., han convenido las siguientes normas complementarias del convenio colectivo de trabajo suscrito con fecha 23 de octubre de 2014

1. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se abonarán cada una de ellas y para todas las categorías profesionales al precio de 17,97 euros por hora, optando por su cobro salvo acuerdo en contrario.

2. COMPENSACIÓN ÚNICA POR FIRMA DE CONVENIO.

La empresa abonará como compensación por la firma del convenio colectivo a cada trabajador (en proporción a su jornada) que estuviera en alta el día 1 de enero de 2014 y lleve como mínimo seis meses de prestación de servicios ininterrumpidamente, la cantidad de 250 euros. Los trabajadores con un tiempo de prestación de servicios inferior a seis meses y que estuvieran en alta a la fecha de la firma del convenio colectivo percibirán el cincuenta por ciento de dicha cantidad.

Esta compensación no supondrá derecho adquirido alguno, se devengará una sola vez y no formará parte de la masa salarial de años sucesivos.

3. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Se fijan como actividades específicas de la empresa que darán lugar a los contratos de obra los siguientes:

- Pedidos de marca blanca con período de entrega superior a seis meses.
- Puesta en marcha de nuevos procesos, máquinas o instalaciones.
- Averías importantes con plazo de reparación incierto.
- Actividades de almacenaje derivadas de variaciones en la actividad de envasado por cualquiera de los motivos anteriores.
- Lanzamiento de nuevos productos, formatos, etc.
- Actividades de mantenimiento que puedan generar pérdidas de producción.
- Auditorías financieras, laborales, fiscales, etc.
- Campañas comerciales y de promoción de productos.
- Apertura o modificaciones de nuevos centros o actividades.
- Puesta en marcha de nuevos procedimientos y aplicaciones informáticas.
- Montaje de nuevas instalaciones de hostelería por nuevos contratos.

De conformidad con lo acordado suscriben el presente documento como anexo al convenio colectivo.

Y no existiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

Zaragoza, a 23 de octubre de 2014

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES 2014

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	JULIO DICIEMBRE	OCTUBRE	TOTAL
-----------	--------------	---------------	-----------------	---------	-------

GRUPO PROFESIONAL OBRERO

Jefe de equipo	35,1592	11,6623	1.451,4665	2.090,6764	22.083,4569
Oficial de primera	31,0816	14,2449	1.405,1215	2.090,6764	21.445,0919
Oficial de segunda	28,4991	15,9667	1.378,4398	2.090,6764	21.077,5730
Ayudante	28,4991	15,9667	1.378,4398	2.090,6764	21.077,5730
Auxiliar primera	24,9740	18,4133	1.345,0063	2.090,6764	20.617,0535
Auxiliar segunda	23,8864	17,0812	1.269,9956	2.090,6764	19.583,8416

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

Jefe de primera	1.361,5729	245,0552	1.660,1824	2.090,6764	24.690,5784
Jefe de segunda	1.182,4324	295,6012	1.527,3014	2.090,6764	22.881,6824
Oficial de primera	1.078,1233	388,0032	1.514,9974	2.090,6764	22.714,1892
Oficial de segunda	942,0892	474,0534	1.463,3474	2.090,6764	22.011,0824
Auxiliar	818,0619	524,0465	1.386,8453	2.090,6764	20.969,6678

GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

Subalterno de 1ª	862,4905	524,0465	1.432,7549	2.090,6764	21.594,6302
Subalterno de 2ª	818,0619	524,0465	1.386,8453	2.090,6764	20.969,6678

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALAGÓN

Núm. 488

Francisco García Ruiz ha presentado en este Ayuntamiento solicitud y documentación para obtener licencia de actividad clasificada para establecimiento destinado a instalación deportiva para la práctica y enseñanza de pádel, con emplazamiento en Carrera de Caballos, 44, promovido por Francisco García Ruiz, según proyecto técnico redactado por el ingeniero técnico industrial don Francisco García Gracia y visado con fecha 24 de octubre de 2014.

En cumplimiento del artículo 16 de la Ley 11/2005, de 28 de diciembre, reguladora de los Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, se somete el expediente al trámite de información pública, por término de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ y en el "Heraldo de Aragón", a fin de que puedan presentarse las alegaciones u observaciones que se consideren pertinentes.

Todos aquellos que, de acuerdo con la citada ley, deban recibir notificación personal de la incoación de este procedimiento, se considerarán notificados por medio de este anuncio, cuando no hubiese podido practicarse la notificación personal, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El expediente objeto de esta información puede ser consultado en el Ayuntamiento de Alagón, en horario de 9:00 a 14:00.

Alagón, a 5 de enero de 2015. — El alcalde, P.S., el primer teniente de alcalde, Jesús Serrano Higuera.

CALATORAO

Núm. 652

Por el señor alcalde-presidente de este Ayuntamiento, con fecha 10 de diciembre de 2014, se adoptó la siguiente resolución:

«Visto que con fecha 6 de noviembre de 2014 fue emitido informe por los servicios técnicos competentes sobre el estado del edificio de calle Fernando el Católico, 25, que se traslada a continuación.

"Realizada visita ocular el día 6 de noviembre al edificio sito en Calatorao, calle Fernando el Católico, 25, concretamente a la fachada del mismo, se ha observado lo siguiente:

1. Que se ha desprendido parte del alero de la cubierta en la zona izquierda de la fachada.
2. Se encuentran sueltas y con riesgo de desprendimiento algunas tejas del rafe del alero.
3. Se ha desprendido parte de las losas de los balcones de la planta primera y el resto de las mismas corren peligro de desprendimiento.

A la vista de lo anterior, procede la notificación de los hechos al propietario del edificio para que proceda a la mayor brevedad posible a la reparación o sustitución de los elementos deteriorados de la fachada en evitación de daños a las personas que utilizan la mencionada calle.

Dado que se trata de una calle muy transitada, sería necesaria la colocación de señales y vallas para evitar que los peatones circulen cerca de la fachada hasta que se proceda a la subsanación de las deficiencias enumeradas anteriormente.

Se adjunta fotografía de la edificación donde se aprecia lo descrito anteriormente".

Examinada la documentación que le acompaña, y de conformidad con lo establecido en el artículo 252 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón,

RESUELVO:

Primero. — Ordenar la ejecución en el inmueble propiedad de Pacosa Promotora de Viviendas, S.A., sito en la calle Fernando el Católico, 25, de esta localidad, de las obras que se señalan en el informe técnico, y que son necesarias para conservarlo en adecuadas condiciones de seguridad, salubridad, ornato público y calidad ambiental, cultural y turística.

Segundo. — El plazo para la ejecución de las obras urgentes es inmediato.

Tercero. — En caso de incumplimiento del plazo establecido en el orden de ejecución, se procederá a la ejecución subsidiaria, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder.

Cuarto. — Notificar esta orden de ejecución al propietario interesado a los efectos oportunos, con indicación de los recursos pertinentes».

Frente a esta resolución podrá formularse recurso potestativo de reposición ante esta Alcaldía, en el plazo de un mes, o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de dos meses, sin perjuicio de que pueda ejercitarse en su caso, cualquier otro que se estime procedente.

A los efectos del artículo 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se pone de manifiesto al interesado, habiendo resultado fallido el intento de notificación personal.

Calatorao, a 15 de enero de 2015. — El alcalde, Jesús Isla Subías.

CETINA

Núm. 483

Se ha solicitado por la empresa Juan Francisco Blasco Alcain licencia ambiental para la legalización de la actividad clasificada de taller de reparación de automóviles con lavadero, en el área de servicio El Vergel, sito en autovía A-2, punto kilométrico 200.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se somete el expediente a información pública por un plazo de quince días a partir del siguiente a su publicación en el BOPZ para la consulta y presentación, si procede, por los afectados, de las observaciones y/o alegaciones que se consideren oportunas.

El expediente podrá consultarse en la Secretaría del Ayuntamiento en horario de apertura al público.

Cetina, a 12 de enero de 2015. — El alcalde, José Miguel Velázquez Hernández.

COMARCA CAMPO DE BORJA

Núm. 651

La Presidencia ha dictado en fecha 2 de enero de 2015 la resolución número 3/2015, sobre delegación del ejercicio de atribuciones de su competencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

«ASUNTO: Delegación de competencia en la Junta de Gobierno Comarcal: Sanciones al personal.

Mediante resolución de Presidencia número 610/2011, de fecha 2 de agosto de 2011, se delegó en la Junta de Gobierno Comarcal de la Comarca Campo de Borja las atribuciones correspondientes a la adjudicación de "los contratos de obras, de suministro, de servicios, de gestión de servicios públicos, los contratos administrativos especiales y los contratos privados cuando su importe sea superior a trescientos euros y no supere el 10% de los recursos ordinarios del presupuesto ni, en cualquier caso, la cuantía de seis millones de euros, incluidos los de carácter plurianual cuando su duración no sea superior a cuatro años, siempre que el importe acumulado de todas las anualidades no supere ni el porcentaje indicado, referido a los recursos ordinarios del presupuesto del primer ejercicio, ni la cuantía señalada", que los artículos 15 de la Ley 18/2001, de 19 de noviembre, de creación de la Comarca de Campo de Borja; 21.1, letra ñ), de la Ley de Bases de Régimen Local, y 30.1, letra m), de la Ley de Administración Local de Aragón atribuyen al presidente de la Comarca.

Mediante resolución de Presidencia 40/2014, de 23 de enero, se revocó dicha delegación para los contratos de suministro, de servicios, de gestión de servicios públicos, los contratos administrativos especiales y los contratos privados cuyo importe fuera inferior a seis mil euros, excluido el impuesto sobre el valor añadido.

Mediante resolución de Presidencia 112/2014, de 24 de febrero, se determinó que la delegación del ejercicio de atribuciones del presidente en la Junta de Gobierno Local era la siguiente:

"La adjudicación de contratos de suministro, de servicios, de gestión de servicios públicos, los contratos administrativos especiales y los contratos privados cuando su importe sea superior a tres mil euros, excluido el impuesto sobre el valor añadido".