

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA**Núm. 11.092**

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativo a la información pública de la autorización administrativa previa y de construcción de una instalación eléctrica.

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de reforma del centro de transformación Z01839 "Santuario de Misericordia", para el que se solicita autorización administrativa previa y de construcción:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.

Domicilio: San Miguel, 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT4026/16.

Emplazamiento: Calle Santuario de Misericordia, en Zaragoza.

Objeto del proyecto: Sustitución de la aparamenta existente de corte al aire por celdas metálicas con aislamiento en SF6.

Acometida: Líneas subterráneas, a 10 kV, existentes.

Finalidad: Adecuar la instalación a tecnología actual mejorando la seguridad de la red.

Presupuesto: 21.081,19 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de noviembre de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA**Núm. 11.093**

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativo a la información pública de la autorización administrativa previa y de construcción de una instalación eléctrica.

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto de reforma del centro de transformación Z01221 "Echegaray Hospedería", para el que se solicita autorización administrativa previa y de construcción:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.

Domicilio: San Miguel, 10, 50001 Zaragoza.

Referencia: ZA-AT4015/16.

Emplazamiento: Paseo Echegaray, sin número (antigua hospedería), en Zaragoza.

Objeto del proyecto: Sustitución de la aparamenta existente de corte al aire por celdas metálicas con aislamiento en SF6 y sustitución de transformador por otro de las mismas características.

Acometida: Líneas subterráneas, a 10 kV, existentes.

Finalidad: Adecuar la instalación a tecnología actual mejorando la seguridad de la red.

Presupuesto: 48.312,79 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 23 de noviembre de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

SECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA**Núm. 11.094**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza relativa a la autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto de variante de líneas subterráneas, a 15 kV, existentes en inmediaciones de la rotonda del paseo Puerto Venecia, en Zaragoza. (Expte. ZA-AT4005/16).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para la ejecución de la variante de siete líneas subterráneas existentes en el paseo Puerto Venecia, en las inmediaciones de la rotonda de acceso al Centro Comercial, motivada por la construcción de un nuevo aparcamiento subterráneo, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don César Gil Orleans, con presupuesto de ejecución de 93.320,55 euros.

Este Servicio Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 128, 131 y concordantes del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante la presente resolución otorga la autorización administrativa previa y la autorización administrativa de construcción de las instalaciones solicitadas, con las siguientes condiciones:

1.ª La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

2.ª El plazo de ejecución del proyecto aprobado y presentación de la solicitud de puesta en marcha deberá ser de doce meses contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Dicho plazo se entenderá suspendido en tanto se obtengan las correspondientes autorizaciones, licencias y permisos necesarios para la ejecución del proyecto aprobado siempre que la demora no se deba a causas imputables a su titular.

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Economía, Industria y Empleo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

VARIANTE DE LÍNEAS ELÉCTRICAS SUBTERRÁNEAS:

Origen: Empalmes a realizar en avenida Puerto Venecia, margen derecho en sentido acceso al Centro Comercial desde Z-40, en las inmediaciones de la Glorieta Puerto Venecia.

Final: Empalmes a realizar en avenida Puerto Venecia, margen derecho en sentido salida del Centro Comercial.

Longitud: 7 x 270 metros.

Recorrido: Avenida Puerto Venecia, en Zaragoza.

Tensión: 15 kV.

Circuitos: Uno, trifásico, cada línea.

Conductores: 3 x 1 x 400 mm² Al, 12/20 kV, en zanja.

Zaragoza, 22 de noviembre de 2016. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS**Empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián****Núm. 10.831**

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 Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (Cosanse).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (Cosanse) para los años 2016 al 2018 (código de convenio 50003532012001), suscrito el día 14 de julio de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 2 de noviembre de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de noviembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo sindical de trabajo obliga a todos los centros de trabajo de la Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (Cosanse).

Art. 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los diferentes centros de trabajo que posee la empresa mencionada en el artículo 1.º de este convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2018. No obstante lo anterior, y a efectos retributivos exclusivamente, el convenio prolongará su vigencia hasta el 30 de abril de 2019, en los términos previstos en el artículo 13.

Art. 4. *Denuncia.*

Quien pretenda denunciar el presente convenio habrá de hacerlo mediante notificación fehaciente a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses respecto a la finalización de su vigencia inicial o de su/s eventual/es prórroga/s. Denunciado que haya sido, prolongará su vigencia hasta que se acuerde otro o se dicte un laudo arbitral que lo sustituya, como máximo hasta el 31 de diciembre de 2020. Sobrepasada esta fecha, pasará a ser de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior que corresponda, si lo hubiera.

De no mediar denuncia en tiempo y forma, prorrogará el convenio su vigencia de año en año, con idénticos límite temporal y efectos para una vez sobrepasado el mismo que en el párrafo anterior.

Art. 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 interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) 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 dos representantes designados entre los miembros del comité firmantes de este convenio y dos representantes designados entre los miembros de la empresa firmantes del presente 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 secretaría 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 formulada 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) Quórum: 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 la buena fe.

Art. 6. Clasificación de personal.**• CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

En función de las labores desarrolladas por el trabajador, este quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos y niveles profesionales:

1. Grupo profesional 1:

1.1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

1.2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

1.3. Niveles:

1.3.1. Nivel 1: Si el esfuerzo físico es moderado.

1.3.2. Nivel 2: Si el esfuerzo físico requerido es intenso y continuado.

2. Grupo profesional 2:

2.1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional media.

2.3. Niveles:

2.3.1. Nivel 1: Si solo se realizan tareas administrativas o si las realizadas no pertenecen a ningún otro nivel de este grupo.

2.3.2. Nivel 2: Si se realizan tareas preferentemente manuales, aun con auxilio de medios mecánicos.

2.3.3. Si se realizan tareas manuales y, además, tareas administrativas básicas.

2.3.4. Si se aplica esfuerzo físico intenso y, además, maneja y hace un mantenimiento básico de elementos de transporte tales como carretillas elevadoras.

3. Grupo profesional 3:

3.1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

3.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional media, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3.3. Niveles:

3.3.1. Nivel 1: Tareas de carácter mercantil y las que no pertenezcan a otro nivel de este grupo.

3.3.2. Nivel 2: Manejo y mantenimiento básico de elementos mecánicos de transporte.

3.3.3. Nivel 3: Operaciones de mantenimiento general de instalaciones y maquinaria.

3.3.4. Nivel 4: Manejo y mantenimiento completo de medios mecánicos de transporte.

4. Grupo profesional 4:

4.1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

4.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

4.3. Niveles:

4.3.1. Nivel 1: Mando sobre un grupo de trabajadores dedicado a una tarea concreta, sirviéndose o no de máquinas auxiliares, así como tareas que no pertenezcan a otro nivel de este grupo.

4.3.2. Nivel 2: Tareas de carácter administrativo desempeñadas con iniciativa y responsabilidad restringidas.

4.3.3. Nivel 3: Tareas de carácter administrativo realizadas con alto grado de iniciativa y responsabilidad.

5. Grupo profesional 5:

5.1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

5.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional superior, complementadas con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

6. Grupo profesional 6:

6.1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

6.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

6.3. Niveles:

6.3.1. Tareas encuadrables en este grupo, pero no en otro nivel del mismo.

6.3.2. Tareas propias de una profesión universitaria de grado, diplomatura o ingeniería técnica.

6.3.3. Tareas propias de una profesión universitaria de grado, diplomatura o ingeniería técnica, que involucren además la jefatura, coordinación y/o supervisión de otros trabajadores también universitarios.

7. Grupo profesional 7:

7.1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 8 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

7.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o específica en el puesto de trabajo.

8. Grupo profesional 8:

8.1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento

de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y/o comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

8.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o específica en el puesto de trabajo.

Art. 7. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 1.800 horas cada uno de los tres años de vigencia del presente convenio.

2. Sin perjuicio de su consideración como trabajo ordinario, podrán ser objeto de distribución irregular por la empresa hasta 170 horas/año de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- De mayo a octubre:

- i. En ningún caso la jornada ordinaria superará las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Las que excedan de este límite tendrán la consideración de extraordinarias.

- ii. El trabajo ordinario en sábado no rebasará las 2:00 p.m. horas.

- De noviembre a abril: Hasta dos horas semanales de lunes a viernes.

Los trabajadores con derecho a elegir su horario de trabajo reducido lo harán conforme previene el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o, a su elección, cuando haya ampliación de jornada que incluya el sábado, no trabajarán este, pero sí toda la jornada de mañana, ampliada o no, de lunes a viernes. Dicha elección se realizará una sola vez para toda la campaña de mayo a octubre.

Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa anunciará con la mayor antelación posible los días y horas en que se aplicará la flexibilidad.

La aplicación de la misma en ningún caso podrá suponer discriminación por causa alguna, verificándose de la forma más homogénea posible para grupos homogéneos de trabajadores en igualdad de circunstancias.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, motivadas por la aplicación de la flexibilidad de la jornada, deberán estar compensadas a 30 de abril del año posterior al que se hubieran realizado.

Art. 8. Trabajadores fijos-discontinuos.

Tendrán la consideración de trabajadores fijo-discontinuos aquellos que hayan desarrollado su actividad laboral para la cooperativa en sus diferentes campañas durante tres años consecutivos. Al inicio del tercer año de llamamiento deberá ser considerado fijo-discontinuo.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará por orden de antigüedad dentro de la especialidad a la que pertenezcan.

Art. 9. Campaña mínima garantizada.

Se garantiza, a los trabajadores fijos y fijos discontinuos una campaña mínima, que se extenderá desde el 1 de mayo al 15 de octubre. La jornada de trabajo en la campaña garantizada será de ocho horas diarias. Dicha garantía queda supeditada a las condiciones meteorológicas o de fuerza mayor.

Art. 10. Jornada mínima garantizada.

Se garantiza a los trabajadores que cada día que sean llamados a trabajar fuera de la campaña mínima garantizada; trabajen un mínimo de cuatro horas, para aquellos que tengan jornada completa, y dos horas para los que tengan contrato a media jornada.

Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a estas cuatro o dos horas, tendrá que abonarse el salario correspondiente a las cuatro o las dos horas. Estas cuatro o dos horas se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de la jornada máxima anual marcada en este convenio.

Art. 11. Jornada y fiestas patronales.

Durante las fiestas patronales la jornada de trabajo se adaptará a los criterios que por costumbre se vienen dando en la empresa. En ningún caso se desarrollará el trabajo fuera del horario habitual matutino.

Cuando se superen las seis horas de trabajo continuado se tendrá derecho a un descanso de quince minutos ininterrumpidos, retribuidos y no recuperables.

Art. 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables.

Los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales de más de un año podrán disfrutar de ocho días laborables de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre. A los efectos de este cómputo, se considerarán laborables de lunes a viernes, excluyéndose del mismo el sábado, aunque fuere día de trabajo para otros empleados.

Los trabajadores eventuales de menos de un año de antigüedad disfrutarán las vacaciones entre el 30 de octubre y el 30 de abril.

En Navidad se podrán disfrutar seis días laborables repartidos en dos turnos desde el 23 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos inclusive.

Art. 13. Retribuciones.

Las retribuciones salariales de los trabajadores serán las siguientes:

—Desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2017, una subida del 0,50% respecto a las tablas definitivas de 30 de abril de 2016.

—Desde el 1 de mayo de 2017 hasta el 30 de abril de 2018, una subida del 0,40% sobre las tablas salariales definitivas a 30 de abril de 2017.

—Desde el 1 de mayo de 2018 hasta el 30 de abril de 2019, una subida del 0,30% sobre las tablas salariales definitivas a 30 de abril de 2018.

Art. 14. Antigüedad.

La antigüedad consistirá en cuatrienios del 5% cada uno de ellos. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la fecha en que empezó a prestar sus servicios el trabajador en la empresa independientemente de la modalidad contractual bajo la que lo hizo.

Art. 15. Horas extraordinarias.

Durante los años de vigencia del presente convenio las horas extraordinarias se retribuirán a razón de:

—Desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2017 a razón de 6,53 euros/hora. No obstante lo anterior, cuando cada mes un empleado haya trabajado más del 90% de las que la empresa le hubiere solicitado realizar, estas se retribuirán a razón de 7,44 euros cada una de ellas.

—Desde el 1 de mayo de 2017 hasta el 30 de abril de 2018 a razón de 6,56 euros/hora. No obstante lo anterior, cuando cada mes un empleado haya trabajado más del 90% de las que la empresa le hubiere solicitado realizar, estas se retribuirán a razón de 7,47 euros cada una de ellas.

—Desde el 1 de mayo de 2018 hasta el 30 de abril de 2019 a razón de 6,58 euros/hora. No obstante lo anterior, cuando cada mes un empleado haya trabajado más del 90% de las que la empresa le hubiere solicitado realizar, estas se retribuirán a razón de 7,49 euros cada una de ellas.

Art. 16. Pagas extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario del trabajador.

Art. 17. Nocturnidad.

Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas serán consideradas como nocturnas. Dichas horas serán remuneradas con un 25% más sobre el valor del salario base/hora.

Art. 18. Incapacidad temporal (IT).

En caso de accidente de trabajo, incluyendo los accidente "in itinere", la empresa garantiza a los trabajadores que de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal un complemento de hasta el 100% de su salario real.

Para las contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), la empleadora complementará la incapacidad temporal de la siguiente manera:

—Del 4.º al 20.º día, ambos incluidos, hasta el 75% del salario real del trabajador.

—Del 21.º al 70.º día, ambos incluidos, hasta el 85% del salario real del trabajador.

Art. 19. Consultorios médicos.

El trabajador, siempre que lo avise con antelación y justifique posteriormente, dispondrá como permiso retribuido del tiempo estrictamente necesario para la visita a clínicas y consultorios médicos, previa prescripción facultativa y con volante médico del Servicio Público de Salud, con el límite de veinticuatro horas anuales remuneradas.

Art. 20. Trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán diez minutos de descanso por cada dos horas de trabajo. Estas trabajadoras quedan excluidas de los trabajos en palets, cajas u otros puestos que pudiesen ser perjudiciales para su salud.

Art. 21. Licencias y permisos retribuidos.

El empresario concederá permiso a todos los trabajadores que lo soliciten sin pérdida de sus retribuciones, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del cónyuge, tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.

b) Por fallecimiento de hijos, tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

d) Por enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. La elección del disfrute de los tres días la hará el trabajador en cualquier momento de la hospitalización. Los tres días deberán cogerse consecutivamente.

e) Por nacimiento de hijo o adopción legal, dos días naturales.

f) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente establecida, diecisiete días naturales.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

Asimismo los trabajadores podrán acumular este permiso de lactancia a su período vacacional que se disfrute fuera de campaña, entendiéndose por campaña lo estipulado en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad

retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) Las parejas de hecho legalmente establecidas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de poder acogerse a los permisos y licencias que aparecen en este convenio colectivo.

Art. 22. *Asuntos propios.*

Los trabajadores dispondrán de dos días anuales de asuntos propios remunerados y no recuperables.

Art. 23. *Ropa de trabajo.*

Se entregará la ropa que como costumbre se viene dando a los trabajadores. En todo caso se entregará un chaleco por persona y cada dos años, o en un plazo inferior en caso de deterioro.

Se entregará toda aquella ropa o medios de protección que la mutua de accidentes o el comité de prevención designe como necesaria.

Art. 24. *Cese del trabajador.*

Aquellos trabajadores con contrato de más de dos meses que hayan superado el período de prueba deberán preavisar a la empleadora con un plazo de quince días cuando sea su intención abandonar la empresa sin que haya finalizado su contrato. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a descontar un día de su salario real por cada día de incumplimiento de preaviso.

Art. 25. *Garantía "ad personam".*

Serán respetadas las situaciones personales que siendo más beneficiosas y consideradas en su conjunto y cómputo anual puedan ostentar los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en el momento de su entrada en vigor.

Art. 26. *Absorción y compensación.*

Las condiciones convenidas en el presente convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal o jurisprudencia contencioso-administrativo.

Las disposiciones legales futuras dimanantes de un convenio que fuera de aplicación, en caso de concurrencia, en todo o en parte, con lo aquí regulado, solo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, resultaran más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente convenio.

En el caso de que existiese algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de las mismas categorías profesionales serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose un carácter estrictamente personal y solamente para los empleados a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 27. *Régimen disciplinario.*

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada cualquier otra infracción de la normativa laboral o inobservancia contractual, aún en el caso de no estar expresamente tipificada en el presente convenio, calificándose por la analogía que guarde con las que sí lo están.

• Graduación de faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

a) 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.

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

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

d) 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.

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

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) 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.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) 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.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) 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.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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 advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en período de un mes.

c) 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.

d) 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.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) del presente artículo.

n) 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 hubiere sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

• Sanciones:

1. 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.

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

c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. 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.

Art. 28. *Limpieza de instalaciones.*

La empresa se compromete a mantener el actual mecanismo de limpieza de las instalaciones.

Art. 29. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Las partes 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.

Art. 30. Rotación de puestos de trabajo.

La empresa y el comité de esta se comprometen a elaborar una relación de puestos de trabajo que por su especial dureza, deben entrar en un protocolo, que también elaborarán, de rotación.

Art. 31. Crédito horario.

El crédito horario de los miembros del comité de empresa puede ser acumulado en uno o varios de sus miembros. El comité de empresa deberá comunicarlo previamente a la empleadora.

Art. 32. Salón de reuniones.

La empleadora habilitará un lugar para que los miembros del comité de empresa tengan sus reuniones, así como un armario con su llave donde estos puedan guardar su documentación. También se colocarán tabloneros de anuncios en todos aquellos lugares que posean independencia dentro de la estructura de la empresa.

Art. 33. Reuniones de empresa y comité de empresa.

Se mantendrán cuatro reuniones ordinarias anuales en los meses de mayo (inicio de campaña), septiembre (fiestas patronales), noviembre (seguimiento de la campaña) y febrero.

También se reunirán de forma extraordinaria siempre que una de las partes lo solicite.

Art. 34. Ayuda a la contratación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 35. Promoción.

Empresa y comité pactarán un sistema de promoción de los trabajadores.

Disposición adicional

A fin de adaptar la anterior clasificación profesional en base a categorías a la nueva establecida en función de grupos profesionales, quedan asimiladas aquellas a estos y sus niveles correspondientes de la siguiente manera:

1. Limpiador: Grupo 1, nivel 1.
2. Peón: Grupo 1, nivel 2.
3. Auxiliar administrativo: Grupo 2, nivel 1.
- 3 (bis) Auxiliar administrativo de almacén: Grupo 2, nivel 1.
4. Envasador: Grupo 2, nivel 2.
5. Envasador multifunción: Grupo 2, nivel 3.
6. Peón especialista: Grupo 2, nivel 4.
7. Dependiente: Grupo 3, nivel 1.
8. Carretillero de 2.ª: Grupo 3, nivel 2.
9. Oficial 1.ª de mantenimiento: Grupo 3, nivel 3.
10. Carretillero de 1.ª: Grupo 3, nivel 4.
11. Envasador especialista: Grupo 4, nivel 1.
12. Oficial administrativo de 2.ª: Grupo 4, nivel 2.
13. Oficial administrativo de 1.ª: Grupo 4, nivel 3.
14. Encargado de tienda: Grupo 5.
15. Encargado: Grupo 6, nivel 1.
16. Ingeniero técnico agrícola de 2.ª: Grupo 6, nivel 2.
17. Ingeniero técnico agrícola de 1.ª: Grupo 6, nivel 3.
18. Jefe administrativo: Grupo 7.
19. Gerente: Grupo 8.

ANEXO**Tablas salariales**

DEL 1-5-2016 AL 30-4-2017										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	P.E. BENEFICIOS	TOTALES	
1	1	salario mes	650,89		90,01		54,24	54,24	54,24	903,62
	1	precio/hora	3,96		0,55		0,30	0,30	0,30	5,41
	2	salario mes	695,73		188,04		57,98	57,98	57,98	1.057,71
	2	precio/hora	4,22		1,16		0,32	0,32	6,34	
2	1	salario mes	673,25	222,56	-	-	-	-	-	895,81
	1	salario mes	672,23	222,56	-	-	-	-	-	894,79
	2	salario mes	650,89	-	90,01	-	54,24	54,24	54,24	903,62
	2	precio/hora	3,96	-	0,55	-	0,30	0,30	0,30	5,41
	3	salario mes	684,21	-	90,01	-	57,02	57,02	57,02	945,28
	3	precio/hora	4,15	-	0,55	-	0,32	0,32	0,32	5,66
4	4	salario mes	784,54	-	200,06	-	65,38	65,38	65,38	1.180,74
	4	precio/hora	4,78	-	1,24	-	0,40	0,40	0,40	7,22
	1	salario mes	672,23	317,29	-	-	-	-	-	989,52
	2	salario mes	746,84	284,99	-	-	-	-	-	1.031,83
3	3	salario mes	807,62	365,57	-	-	-	-	-	1.173,19
	4	salario mes	791,27	396,21	-	-	-	-	-	1.187,48
	1	salario mes	717,13	-	90,01	-	59,76	59,76	59,76	986,42
	1	precio/hora	4,33	-	0,55	-	0,35	0,35	0,35	5,93
2	2	salario mes	692,41	267,19	-	-	-	-	-	959,60
	3	salario mes	901,89	319,84	-	-	-	-	-	1.221,73
	1	salario mes	842,05	486,40	-	-	-	-	-	1.328,45
5	1	salario mes	758,57	247,40	662,88	-	-	-	-	1.668,85
	2	salario mes	891,49	506,44	-	-	-	-	-	1.397,93
	3	salario mes	1.214,20	687,05	-	-	-	-	-	1.901,25
7	1	salario mes	1.466,17	599,81	-	-	-	-	2.065,98	

DEL 1-5-2017 AL 30-4-2018										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	P.E. BENEFICIOS	TOTALES	
1	1	salario mes	653,49		90,37		54,46	54,46	54,46	907,24
	1	precio/hora	3,98		0,55		0,30	0,30	0,30	5,43
	2	salario mes	698,51		188,79		58,21	58,21	58,21	1.061,93
	2	precio/hora	4,24		1,16		0,32	0,32	6,36	
2	1	salario mes	675,94	223,45	-	-	-	-	-	899,39
	1	salario mes	674,92	223,45	-	-	-	-	-	898,37
	2	salario mes	653,49	-	90,37	-	54,46	54,46	54,46	907,24
	2	precio/hora	3,98	-	0,55	-	0,30	0,30	0,30	5,43
	3	salario mes	686,95	-	90,37	-	57,25	57,25	57,25	949,07
	3	precio/hora	4,17	-	0,55	-	0,32	0,32	0,32	5,68
4	4	salario mes	787,68	-	200,86	-	65,64	65,64	65,64	1.185,46
	4	precio/hora	4,80	-	1,24	-	0,40	0,40	0,40	7,24
	1	salario mes	674,92	318,56	-	-	-	-	-	993,48
	2	salario mes	749,82	286,13	-	-	-	-	-	1.035,95
3	3	salario mes	810,85	367,03	-	-	-	-	-	1.177,88
	4	salario mes	794,43	397,80	-	-	-	-	-	1.192,23
	1	salario mes	720,00	-	90,37	-	60,00	60,00	60,00	990,37
	1	precio/hora	4,35	-	0,55	-	0,35	0,35	0,35	5,95
2	2	salario mes	695,18	268,26	-	-	-	-	-	963,44
	3	salario mes	905,49	321,12	-	-	-	-	-	1.226,61
	1	salario mes	845,42	488,35	-	-	-	-	-	1.333,77
5	1	salario mes	761,61	248,39	665,53	-	-	-	-	1.675,53
	2	salario mes	895,05	508,47	-	-	-	-	-	1.403,52
	3	salario mes	1.219,06	689,80	-	-	-	-	-	1.908,86
7	1	salario mes	1.472,04	602,21	-	-	-	-	2.074,25	

DEL 1-5-2018 AL 30-4-2019										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	P.E. BENEFICIOS	TOTALES	
1	1	salario mes	655,45		90,64		54,62	54,62	54,62	909,95
	1	precio/hora	3,99		0,56		0,30	0,30	0,30	5,45
	2	salario mes	700,61		189,35		58,38	58,38	58,38	1.065,10
	2	precio/hora	4,25		1,16		0,32	0,32	6,37	
2	1	salario mes	677,97	224,12	-	-	-	-	-	902,09
	1	salario mes	676,95	224,12	-	-	-	-	-	901,07
	2	salario mes	655,45	-	90,64	-	54,62	54,62	54,62	909,95
	2	precio/hora	3,99	-	0,56	-	0,30	0,30	0,30	5,45
	3	salario mes	689,01	-	90,64	-	57,42	57,42	57,42	951,91
	3	precio/hora	4,18	-	0,56	-	0,32	0,32	0,32	5,70
4	4	salario mes	790,04	-	201,46	-	65,83	65,83	65,83	1.188,99
	4	precio/hora	4,82	-	1,24	-	0,40	0,40	0,40	7,26
	1	salario mes	676,95	319,51	-	-	-	-	-	996,46
	2	salario mes	752,07	286,99	-	-	-	-	-	1.039,06
3	3	salario mes	813,28	368,13	-	-	-	-	-	1.181,41
	4	salario mes	796,82	398,99	-	-	-	-	-	1.195,81
	1	salario mes	722,16	-	90,64	-	60,18	60,18	60,18	993,34
	1	precio/hora	4,36	-	0,56	-	0,35	0,35	0,35	5,97
2	2	salario mes	697,27	269,06	-	-	-	-	-	966,33
	3	salario mes	908,21	322,08	-	-	-	-	-	1.230,29
	1	salario mes	847,95	489,81	-	-	-	-	-	1.337,76
5	1	salario mes	763,89	249,14	667,53	-	-	-	-	1.680,56
	2	salario mes	897,74	509,99	-	-	-	-	-	1.407,73
	3	salario mes	1.222,71	691,87	-	-	-	-	-	1.914,58
7	1	salario mes	1.476,46	604,02	-	-	-	-	2.080,48	