

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 10.018

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Mercazaragoza, S.A.**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mercazaragoza, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mercazaragoza, S.A., para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50000842011984), suscrito el día 8 de septiembre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (GS Tramer), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 16 de octubre de 2017, 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, Industria 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, 19 de noviembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### Artículo 1. *Objeto y ámbito.*

El presente convenio tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo del personal de Mercazaragoza, S.A., con excepción de los afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

##### Art. 2. *Efectos.*

El presente convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza obligada tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

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

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, y todo ello de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### • *Ámbito de igualdad:*

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de



igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, servicio, o tipo de contratación o jornada.

• **Unidad de convenio:**

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

**Art. 3. Vigencia.**

• **Ámbito temporal.** La duración del presente convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada uno de los años de vigencia.

• **Incrementos salariales:** En este aspecto, durante los últimos años se han legislado las condiciones de retribución del personal de las sociedades mercantiles públicas, mediante normativa de obligado cumplimiento, por lo que dichos incrementos se dejan pendientes para cada uno de los años de duración del convenio, abordándose una vez conocida la legislación al respecto. No obstante, si cualquier criterio fundado en Derecho, dictaminado por los Tribunales, permitieran algún tipo de incremento retributivo, será motivo para convocar a la comisión negociadora del convenio con el fin de analizar dicho criterio y su posible repercusión.

**Art. 4. Garantía "ad personam".**

En el supuesto de que algún trabajador, en el momento de la entrada en vigor de este convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que correspondiese por aplicación del mismo, el interesado tendrá derecho a que se le respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones más favorables que viniese disfrutando, con independencia de las económicas que serán absorbidas y compensadas en cómputo anual.

**Art. 5. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en los asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

• **Composición:**

La comisión se compondrá de seis vocales, tres por la parte de los trabajadores y tres por parte de la dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte de entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

• **Convocatoria:**

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

**Art. 6. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer los sistemas de organización, racionalización

y modernización que considere oportunos, así como cualquier estructuración o movilidad funcional de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio, quienes habrán sido informados previamente en aquellas cuestiones que sean relevantes.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio y lo que se acuerde en la empresa en desarrollo del mismo.

*Art. 7. Clasificación del personal.*

El personal que preste sus servicios en la empresa quedará acogido a alguna de las siguientes circunstancias:

- Personal fijo.
- Personal eventual.
- Personal temporal.
- Personal a tiempo parcial.
- Personal colaborador.

Asimismo, y en razón de los distintos grupos profesionales, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos:

- Personal directivo y técnico.
- Personal administrativo.
- Personal obrero.
- Personal subalterno y de vigilancia.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

En caso de movilidad funcional, se formará al trabajador convenientemente para poder desarrollar las nuevas funciones encomendadas.

*Art. 8. Definición de puestos de trabajo.*

En tanto se establezca una definición exhaustiva de puestos de trabajo dentro de la empresa, se estará a las definiciones funcionales recogidas en el convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas.

No obstante, las clasificaciones referidas son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

*Art. 9. Responsabilidad laboral.*

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias apropiadas de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 10. Ingresos.*

Se informará al comité de empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.



- Tiempo parcial:

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Se facilitará el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional.

En el presente convenio se podrán establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

- Contrataciones de interinidad:

En casos de ausencias prolongadas motivadas por incapacidades temporales de larga duración y se determine por la dirección la necesidad de cubrir dichas bajas, estas se harán mediante contratos de interinidad, por cualquier fórmula que la legislación laboral permita.

- Período de prueba:

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los peones en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales, y para los menores de 18 años que será de ocho semanas.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá dicho período de prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.



Art. 11. *Ascensos y ceses.*

ASCENSOS:

Todo el personal sujeto a este convenio con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que en la empresa puedan producirse de personal de categoría superior, y entre los declarados previamente aptos, considerando el orden de antigüedad en la empresa.

• Personal directivo:

La promoción o ascenso a cada uno de los supuestos que comprende este grupo se efectuará por libre designación de la empresa.

• Grupo profesional personal técnico:

Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

• Grupo profesional personal administrativo:

Para el ascenso del personal de este grupo, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

a) Las vacantes de jefes administrativos y cajero, serán cubiertas por personal de la empresa o ajeno a ella libremente asignado por esta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas:

1. Entre los pertenecientes a categoría inmediatamente inferior, tras superar las pruebas de aptitud correspondientes, valorándose en caso de igualdad la antigüedad de los concurrentes.

2. Agotada la anterior posibilidad, por libre designación incluso de personas ajenas a la empresa.

3. Los auxiliares administrativos mayores de 18 años podrán solicitar transcurridos dos años efectivos en dicha categoría, las pruebas de aptitud necesarias para pasar a oficiales de segunda.

• Grupo profesional personal subalterno:

Los trabajadores de la empresa que en el ejercicio de su trabajo vieran disminuida su capacidad física, bien por accidente laboral o enfermedad profesional, tendrán preferencia una vez evaluada su capacidad y aptitud para cubrir otras plazas vacantes en la plantilla de la empresa, especialmente las de vigilancia, ordenanzas, etc.

• Grupo profesional personal obrero:

Las vacantes que se produzcan entre diversos oficiales, de las diversas categorías, se cubrirán preferentemente por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que quienes aspiren a ella sean calificados como aptos, bien directamente, o superando las pruebas de aptitud correspondientes a la categoría a cubrir.

En este supuesto se anunciará con antelación la convocatoria de pruebas y estará presente entre los calificadoros una representación de los trabajadores, primando la mayor antigüedad en el momento de decidir ante supuestos de condiciones de aptitud similares.

Agotada la anterior posibilidad podrán cubrirse las plazas por libre designación, incluso de personas ajenas a la empresa.

A partir del año 2022, el personal obrero con cinco años de antigüedad en el mismo puesto de trabajo, tendrá acceso a la categoría de oficial de 2.<sup>a</sup>, siendo efectivas desde el día primero del mes en que se cumplan los requisitos para acceder a las mismas.

Por tanto, las vacantes de oficiales de 2.<sup>a</sup> se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad del personal obrero, por el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponda, estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba que se les someta, que deberán recoger aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo definido.

Será imprescindible para acceder a la nueva categoría reunir las condiciones profesionales, personales y laborales necesarias para el ascenso a dicha categoría superior.

Los trabajadores que vinieran desempeñando la función de peón, pasarán a la categoría de ayudante transcurrido un año de trabajo efectivo en la empresa.



• Revisión de categorías profesionales actuales:

Una vez revisadas las categorías profesionales actuales de la plantilla y las funciones realizadas por cada empleado, se acuerda la regularización de las actuales categorías, por realizar trabajos acordes a las mismas, por orden de antigüedad, en la forma siguiente:

—Año 2017: Se otorgarán cuatro oficialías de 2.<sup>a</sup>, tres de personal obrero y otra de personal subalterno (antigüedad 2003, 2204 y 2005), una oficialía 1.<sup>a</sup> personal administrativo, dos oficialías de 1.<sup>a</sup> personal obrero a determinar por la empresa.

—Año 2018: Se otorgarán cuatro oficialías de 2.<sup>a</sup> personal obrero, una categoría 2.<sup>a</sup> personal subalterno (antigüedad 2006).

—Año 2019: Se otorgarán cinco oficialías de 2.<sup>a</sup> personal obrero (antigüedad 2007).

—Año 2020: Se otorgarán cuatro oficialías de 2.<sup>a</sup> personal obrero (antigüedad 2012).

—Año 2021: Se otorgan cuatro oficialías de 2.<sup>a</sup> personal obrero (antigüedad 2014, 2015 y 2016).

Las nuevas categorías profesionales correspondientes al año 2017, serán efectivas desde el día primero del mes de la firma del presente convenio. Las correspondientes al resto de años (2018-2021) serán efectivas desde el día primero de mes de enero.

EXTINCIÓN:

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

No se aplicará como causas de extinción del contrato por causas objetivas, las previstas en el artículo 52, letra d), Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, siendo aplicable la redacción anterior a la fecha de entrada en vigor de la citada modificación y que a continuación se detalla y que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. En 2017 se procederá a revisar este artículo y en caso de desacuerdo, entrará en vigor la redacción que en ese momento tenga la citada letra d), artículo 52, Estatuto de los Trabajadores.

«Letra d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda».

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

En el supuesto de que en Mercazaragoza concurrieran causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se analizará conjuntamente entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, la situación concurrente y posibles soluciones con el fin de evitar la realización de despidos y por tanto agotar todas las posibilidades de acomodo de trabajadores, analizando conjuntamente las condiciones en que dichos acomodos se producirían.

LIQUIDACIÓN:

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad en los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con el representante legal de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

—Personal técnico y administrativo: Un mes.

—Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.



#### Art. 12. *Jornada.*

La jornada semanal aplicable será de treinta y ocho horas efectivas de trabajo real (1.700 horas efectivas de trabajo anuales) y realizadas de acuerdo con los siguientes criterios:

1) El horario general será de 6:00 a 14:30 horas, donde queda computado el tiempo de bocadillo.

2) Los trabajadores que trabajan a turnos, podrán tener una jornada de ocho horas diarias efectivas por turno; para modular dichos turnos, la diferencia de horas que pudiera originarse entre esta jornada y el horario de treinta y ocho horas semanales previsto, serán acumuladas hasta completar jornadas completas de descanso, en la fechas establecidas por la empresa.

El cuadrante de turnos deberá conocerse con una antelación mínima de cuarenta y cinco días, pudiendo realizar cambios de turno entre personal del mismo departamento y funciones, siempre que los servicios queden debidamente cubiertos y todos los componentes de un departamento conozcan y realicen a la perfección las diferentes tareas de todos los turnos y lo permitan las necesidades del servicio. Igualmente la empresa podrá modificar turnos sin necesidad de previo aviso, por motivos organizativos y de ausencias imprevistas.

Turno noche sección vigilancia. Hasta dos personas mayores de 58 años pertenecientes a esta sección podrán ser eximidos de realizar turnos de noche, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- En el caso de que haya más de dos personas mayores de 58 años interesados, las peticiones se atenderán por orden de antigüedad en la sección, por periodos de años naturales, y de forma rotatoria entre los interesados.

- Esta medida puede acarrear la repetición de turnos por parte del resto del personal de la sección.

- No será de aplicación en el turno de fin de semana.

3. El resto de los trabajadores no sujetos al sistema de turnos, o con acuerdos específicos, realizarán una jornada de ocho horas, aplicándose la reducción por exceso en la jornada indicada en el punto 2, o reduciendo la jornada, cualquier día de la semana, una hora dos días, o dos horas un día, si bien, y a efectos de festivos entre semana, las horas de trabajo semanales se entenderán ocho horas diarias de lunes a miércoles y siete jueves y viernes. Dicha reducción deberá comunicarse a la representación de los trabajadores al menos durante la jornada del día anterior al que se pretenda aplicar la modificación. También podrá aplicarse la jornada de treinta y ocho horas en partes alícuotas a los días de la semana.

4. No es de aplicación a esta reducción de jornada el módulo 1.75 previsto en el artículo 13, párrafo último, de este convenio.

5. Se respetarán las condiciones de menor jornada a la aquí prevista para el personal administrativo que venía disfrutando condiciones de jornada inferiores a treinta y ocho horas semanales. no siendo de aplicación ninguna reducción de jornada en tanto su computo real sea inferior a la pactada con carácter general.

6. La presencia real de treinta y ocho horas semanales en la forma prevista anteriormente, podrá ser eximida por la empresa, para los trabajadores de faenado, cámaras, establos y despojos, que trabajen a prima, y que no estén afectos a turnos, aquellos días que no tuvieran trabajo suficiente dispuesto por la empresa. En dicho supuesto, se podrá dar por concluida la jornada de trabajo, una vez finalizado este.

Se entiende como trabajos propios de los matarifes los especificados en el convenio Básico de Industrias Cárnicas.

Ningún trabajador que tenga pactada con la empresa complementos de prolongación de jornada, plena dedicación, exclusividad o condiciones similares, podrá hacer una jornada laboral en cómputo semanal, inferior a la determinada en este convenio.

Será facultad de la empresa la organización de la jornada más conveniente, pudiendo a tal efecto establecer otros turnos de trabajo o modificaciones, siempre dentro del marco de las normas legales. La empresa anunciará e informará con tiempo suficiente al comité de empresa cualquier variación de los horarios. Ante la disconformidad de este, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas,



organizativas o de producción de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de vigilancia, así como los trabajadores encargados de poner en marcha o cerrar instalaciones, máquinas o procesos productivos, podrán ampliar su jornada, por el tiempo estrictamente necesario para ello.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*

a) Horas de fuerza mayor son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Pueden existir otras horas extraordinarias, no consideradas de fuerza mayor, que serán las exigidas por riesgos de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario del mismo) la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, y los trabajos imprescindibles para la continuidad o comienzo del sistema productivo general.

En todos estos casos, y bajo el supuesto de la no habitualidad, serán de obligada realización así como las de puesta en marcha o cierre de instalaciones.

b) Horas extraordinarias estructurales son las que tengan su causa en ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan o mantenimiento, así como la retirada o destrucción de materias que impliquen riesgos sanitarios. En estos supuestos serán de libre aceptación por las partes.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas constatado fehacientemente por los trabajadores, facultará a estos para proponer a la empresa la supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

El precio aquí pactado para las horas extraordinarias que bajo los supuestos anteriormente apuntados, fueran necesarias realizar, se abonará a los precios siguientes:

Oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento, 14 euros cada hora. Resto del personal y categorías, 11,6868 euros cada hora.

No obstante lo anterior, las horas que con carácter de imprevisibles y motivadas por averías de instalaciones, redes de servicios (aguas, electricidad, etc.), máquinas, sea preciso realizar y conlleven la presencia intempestiva, tendrán el precio, para las categorías de oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento, de 16 euros cada hora. Resto del personal y categorías, 13,9778 euros cada hora.

Si dichas horas extraordinarias hubieran de realizarse en sábados, domingos o festivos, no considerados laborables, y con un mínimo de abono de dos horas, tendrán el precio, para las categorías de oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento de 25 euros por cada hora. Resto de personal, 20 euros por cada hora.

En estos casos se considerará incluida en dichos precios la prima de disponibilidad reflejada en este apartado de horas extraordinarias.

Estas modificaciones entrarán en vigor desde el día primero de mes de la fecha de firma del convenio.

Asimismo, cuando sea preciso la presencia intempestiva de un trabajador, encontrándose este fuera de la empresa, y una vez finalizada su jornada laboral, con carácter imprevisible, y motivada por averías de instalaciones, redes de servicios o máquinas, se abonarán, aparte de las horas extras que realice, una prima de "disponibilidad" de 14,82 euros que compensará el hecho de la disponibilidad y los gastos ocasionados de transporte.

Los complementos de prolongación de jornada o aquellos de similar naturaleza, llevará implícita la no percepción de horas extras hasta el límite de las que dicho complemento pueda compensar de acuerdo con los precios aquí establecidos. Cualquier excepción a lo anterior requerirá la expresa autorización escrita de la dirección de la empresa para cada caso y para cada situación.



Como sistema para evitar la realización de horas extraordinarias se acordará con los trabajadores de la empresa que hubieran realizado o fueran a realizar horas por fuera de la jornada, la compensación de las mismas con tiempo de descanso, en las fechas y condiciones que se acuerden y con aplicación en todo caso del módulo 1,75 por hora realizada, módulo 2 en caso de realizarse en festivo, excepto las horas extras realizadas con motivo de la finalización del sistema productivo que no podrán compensarse con tiempo de descanso.

Art. 14. *Descansos.*

• Descanso semanal:

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación o limpieza necesaria para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que solo se consideran indispensables a este efecto los que de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan graves entorpecimientos o perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las matacías o por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice actividad laboral en régimen de turno o cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar los períodos de hasta cuatro semanas, los descansos de doce horas entre jornadas, y día y medio semanal a que se refieren las normas que regulan el descanso.

Art. 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, que no deberán ser compensados por retribución económica. Para los trabajadores que prestan servicios en fin de semana, en jornadas de doce horas diarias, cada día de vacación de dicha jornada equivaldrá a 1,5 días laborables de vacaciones. Igualmente se establecerá la proporción correspondiente en caso de jornadas superiores a ocho horas diarias.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre y no podrán dar comienzo cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

La propuesta de vacaciones elaborada por la empresa que contemplará en todo caso las necesidades del servicio y las solicitudes del personal, deberá respetar los siguientes.

—Podrán quedar excluidas del período vacacional aquellas épocas que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

—El período de vacaciones podrá ser fraccionado en dos épocas mediante acuerdo entre las partes.

—Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la empresa deberán quedar suficientemente cubiertos.

—El calendario de vacaciones se fijará de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le correspondan con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre



que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

—El calendario de vacaciones será confeccionado por la empresa, que contará con la colaboración y participación de la representación de los trabajadores. Dicho calendario será confeccionado con los criterios que establece el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo cual se tendrá en consideración la preferencia que hubiera ejercido un trabajador durante dos años consecutivos.

—Si por necesidades o conveniencia de la empresa esta señalase al trabajador fecha de disfrute de vacaciones fuera de la época que va de 15 de junio al 15 de septiembre dicho trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente a 128,7060 euros por los veintitrés días laborables, o parte proporcional. Esta cantidad no procederá cuando la fecha la solicite el propio trabajador.

• Retribución en vacaciones: Las vacaciones anuales sean retribuidas con el promedio de las cantidades percibidas por prima de producción, plus de nocturnidad y festivos durante los tres meses efectivamente trabajados, anteriores a la fecha de disfrute.

#### Art. 16. *Licencias.*

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan por la duración que asimismo se indica.

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Seis días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos y padres.
- c) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo o hijos. El mismo permiso en los casos de adopción o acogimiento siempre que se realicen de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos y padres que convivan con él.

e) Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendido en el apartado anterior.

En los supuestos de intervención quirúrgica u hospitalización, se podrá solicitar el permiso correspondiente cuando le sea necesario, dentro del periodo de hospitalización del que trae causa y siempre debidamente justificado.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento, con un límite máximo de dos días.

f) En caso de fallecimiento de tíos o tías (tercer grado de parentesco), el tiempo indispensable para acudir al sepelio.

Este permiso no podrá ser superior a un día.

g) Dos días naturales por cambio de domicilio que implique traslado del ajuar doméstico.

h) Un día natural en caso de matrimonio de padre, hijos o hermanos.

En todos los supuestos anteriores se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia. En el permiso recogido en punto a), si una vez disfrutado conforme a lo dispuesto anteriormente, la pareja decidiera el matrimonio civil o eclesiástico, en este caso no correspondería licencia alguna.

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

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos en este convenio.

k) Por el tiempo indispensable motivado por citaciones judiciales, previa presentación de la citación y posterior justificación.

l) Un día de permiso por asuntos particulares.



A lo largo del año se tendrá derecho a disfrutar de un día por asuntos particulares, siempre que al menos se tenga un año de antigüedad anterior a la fecha de su disfrute, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tal día no podrá acumularse a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo ser excluido su disfrute en aquellas épocas que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la empresa y el día anterior o posterior a festivo que coincida dentro de la semana laboral. Será preciso autorización previa de sus superiores y respetando siempre que las necesidades del servicio deben quedar suficientemente cubiertas. Deberá ser disfrutado antes de finalizar el mes de diciembre. A partir de año 2018 esta licencia pasará a ser de dos días.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d), e) y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación en el mismo día de su reincorporación al trabajo.

- Reducciones de jornada por motivos familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años podrá solicitar modificación de su horario de trabajo sin reducción de jornada alguna, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- La solicitud se deberá realizar a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de la fecha prevista de inicio.

- Una vez recibida dicha solicitud, será facultad de la empresa, la concesión de dicha modificación de horario, teniendo en cuenta para ello que se deberá poder compatibilizar la citada modificación de horario con razones organizativas, técnicas y económicas de la empresa.

- No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa pudieran solicitar esta modificación de horario por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### OTRAS LICENCIAS:

- Formación y estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial por razón de cursar estudios o carreras profesionales podrán solicitar permiso de la empresa, con el límite de diez días anuales, para asistir a las convocatorias de exámenes. Este permiso justificado de forma suficiente, será retribuido con los mismos conceptos que se incorporan a las pagas extras.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conducir.

- Licencia sin sueldo:

El personal con una antigüedad mínima de doce meses y que hayan superado el período de prueba en la empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, que le serán concedidas dentro del mes siguiente. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 3% de la plantilla.

Para tener derecho a nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo un año desde la fecha de terminación de la anterior.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

#### Art. 17. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y solo afectarán al personal fijo de la empresa.

- Voluntaria:

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la empresa con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Serán condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia del trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de la extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.



Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo, dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario renuncia a su relación laboral.

• Voluntaria cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

• Forzosa:

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los "Boletines oficiales" correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del período comprendido entre los treinta y los sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el trabajador deberá notificar a la empresa, de modo fehaciente su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporarse, mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplada y por mientras dure hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo



del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto por la antigüedad en la excedencia forzosa.

*Art. 18. Atención de carácter social.*

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa, para su funcionamiento y atenciones que le sean propias, la cantidad de 2.000 euros anuales.

La empresa contribuirá con una cantidad de 127,4606 euros mensuales como ayuda al trabajador por hijo a cargo con discapacidad, siempre que tenga la consideración de dependiente y no obtenga rentas derivadas del trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de 40.000 euros, a percibir por el trabajador o sus derechohabientes en los supuestos de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).

En los casos de baja por accidente laboral producido en la empresa o enfermedad profesional así declarada médicamente, enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará hasta un máximo de dos meses, dentro del año natural, en el caso de accidente laboral y enfermedad profesional, la diferencia que se pueda producir entre la percepción asistencial de la Seguridad Social y la totalidad de retribución que correspondería al trabajador en situación de activo (salario más prima de producción I, nocturnidad y festivos), y en el caso de enfermedad común o accidente no laboral la diferencia que se pueda producir entre la percepción asistencial de la Seguridad Social y la totalidad de retribuciones fijas que corresponderían al trabajador en situación de activo (excepto cantidades pactadas por producciones, prolongaciones de jornadas, incentivos variables, plus de transporte o similares).

Durante los tres meses siguientes, y en estos supuestos de baja, la empresa compensará el cincuenta por ciento de la diferencia que se pueda producir entre la percepción asistencial de la Seguridad Social y el devengo total que le correspondería dependiendo de la contingencia motivo de la baja, tal y como se detalla en el apartado anterior.

Los dos y tres meses de complementos citados anteriormente, se irán consumiendo conforme en el año natural se vayan produciendo las diferentes situaciones de bajas médicas por cualquier contingencia. Es decir, no son complementos por cada situación de baja laboral, sino acumulativos a todas las bajas laborales sufridas a lo largo del citado año natural (ejemplo: trabajador que a 20 de enero sufre una baja laboral y causa alta el 20 de febrero y a continuación sufre una nueva baja el 10 de marzo hasta el 10 de mayo, en el primer proceso tendría un mes de complemento al 100% y en los otros dos meses del siguiente proceso, un mes complementaría al 100%, otro al 50% y quedará un mes más para siguientes procesos de bajas laborales). Si al 31 de diciembre de dicho año natural el trabajador se encontrase en situación de baja médica, esta se trataría, a efectos de complementos, y hasta la fecha de alta, como si se hubiera producido dentro del año natural.

Para la percepción de los complementos señalados tanto del 100% como del 50%, será condición indispensable que la empresa tenga la facultad de que por el médico de empresa o el que ella designe, sea visitado en su domicilio el trabajador en baja y reconocido tantas veces como se considere necesario. Del informe emitido por dicho facultativo, dependerá el abono del correspondiente complemento.

Los trabajadores mayores de 55 años, de las categorías de segunda y de primera, percibirán un complemento de mejora de 163,7868 euros anuales en categoría de segunda y de 171,4992 anuales en categoría de primera que les equipará al 1% de mayor subida aplicado en las tablas convenio 1988 a los trabajadores de las categorías inferiores a las referidas.

El trabajador que cese en la empresa por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad. Dicha gratificación será de dos mensualidades para los derechohabientes reconocidas en el caso de fallecimiento.

En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos de empleados, la empresa enviará una corona de flores al sepelio en nombre de todos los empleados de la empresa.



**Art. 19. Retribuciones.**

En el anexo núm. 1 se fijan los niveles retributivos correspondientes a los diferentes grupos y categorías profesionales. Dichos niveles retributivos están fijados en cómputo anual y comprenden además de los salarios base, el plus sustitutorio de productividad, el de transporte y distancia, así como otros complementos.

El pago de salario se efectuará por mensualidades vencidas, no obstante lo cual el trabajador podrá justificar y solicitar un anticipo sobre el trabajo realizado de hasta el 75% devengado. La cancelación de dicho anticipo se efectuará al tiempo de hacer el libramiento de pago del período de que trate. Los aumentos de categoría que se produzcan, se considerarán desde el día primero del mes consiguiente.

Las horas extras, primas de producción y aquellos pagos de carácter eventual o no previsibles se cerrarán con la antelación necesaria que permita la confección de nóminas, sin que en ningún caso dicha antelación supere los diez días y sin que presupongan pérdida del derecho de ningún tipo, salvo en lo que se refiere a su percepción en la liquidación siguiente.

El salario, sus anticipos, pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social o cualquier otro tipo o forma de retribución podrá efectuarlo la empresa, a su elección, en moneda de curso legal, mediante talones nominativos, transferencias u otras modalidades de pago similares a través de entidades de crédito.

El trabajador tiene derecho a exigir el recibo normalizado donde se especifiquen sus retribuciones, anticipos percibidos, retenciones fiscales, de la Seguridad Social y en general cuanto aclare y justifique la composición de su retribución, viniendo obligado a la firma de dicho recibo por la cantidad percibida o transferida a los solos efectos de haber percibido dicho importe y sujeto a las aclaraciones o en su caso correcciones que fuere preciso efectuar.

No se podrá efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no correspondan a anticipos, pactos, disposiciones legales o mandato judicial.

**COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES:**

- **Retribución marzo:** Esta retribución tiene su origen en la actualización de salarios realizada en el año 2000 con motivo de la desviación de IPC del citado año. Este fue de un 4%, cuando se había realizado un incremento a cuenta de un 2%. Por tanto la comisión negociadora del convenio, decidió que el citado 2% de diferencia entre IPC previsto y real, fuera abonado anualmente de una sola vez. En concreto os trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de abril y el 31 de marzo un abono, que se realizará en la segunda quincena del mes de marzo, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo I, tablas salariales, consistente en un 47,95% cada uno de los importes mensuales correspondientes al salario base, plus sustitutorio de productividad y otros complementos. Quedan excluidos del devengo de esta paga el personal de dirección, subdirectores y jefes de área.

- **Paga extra de junio:** Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo I, tablas salariales, consistente en el importe mensual correspondiente al salario base, plus sustitutorio de productividad y otros complementos, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

- **Paga extra de diciembre:** Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo I, tablas salariales, consistente en el importe mensual correspondiente al salario base, plus sustitutorio de productividad y otros complementos, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

**Art. 20. Plus de nocturnidad y de festivos.**

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá por cada hora en este tiempo un plus de nocturnidad equivalente a 1,6652 euros por cada hora trabajada en estas condiciones.

Asimismo, el personal que por razón de su trabajo haya de realizar este en domingo o fiesta laboral reconocida como tal en el calendario laboral percibirá un plus de 2,4197 euros por hora trabajada en dichas condiciones.



Art. 21. *Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán desde la fecha de su ingreso aumentos por años de servicio consistentes en bienios y valores iguales para todas las categorías de 25,2067 euros mensuales. Los devengos se computarán desde el día primero del mes que se produjese la incorporación a la empresa.

Art. 22. *Producción.*

La dirección de Mercazaragoza y la representación de los trabajadores convienen la necesidad de adecuar, en lo referido al matadero, la producción a la demanda del mercado, en cada época del año o de la semana.

A este efecto se consideran tres épocas especiales: Semana Santa, fiestas del Pilar y fiestas navideñas (Navidades, Año Nuevo y Reyes), durante las cuales los trabajadores se comprometen a sacrificar las cantidades pactadas para épocas normales y referidas más abajo, incrementadas en un 5%.

a) La nueva productividad resultante de la tecnificación llevada a cabo en las cadenas de porcino y lanar entró en vigor el pasado 30 de enero de 1989.

b) Por cada día de la semana la productividad pactada por trabajador en la cadena es la siguiente:

Lunes: 100 corderos.

Martes: 97,25 corderos.

Miércoles: 97,25 corderos.

Jueves: 97,25 corderos.

Viernes: 72,25 corderos.

b.1) Estas producciones diarias contemplan que la limpieza de las cadenas de sacrificio será efectuada por el personal del equipo de limpieza.

c) Las equivalencias actuales son las que a continuación se detallan:

Un cordero = 1 unidad productiva.

Una oveja = 2 unidades productivas.

Un porcino = 1 unidad productiva.

Un vacuno = 6 unidades productivas.

Un equino = 9 unidades productivas.

Un lechón = 0,6 unidades productivas.

c.1. Los corderos cuyo peso en canal sea superior a 14,5 kilogramos/canal tendrán la siguiente equivalencia:

Un cordero = 1,15 unidades productivas.

Un cordero exportación y rito halal = 1,28 unidades productivas.

Los vacunos cuyo peso en canal sea superior a 450 kilogramos/canal tendrán la equivalencia de 7 unidades productivas.

Estas modificaciones entrarán en vigor desde el día primero del mes de la fecha de la firma del presente convenio.

d) Estas producciones se realizarán con el sueldo pactado en convenio más la prima correspondiente, la cual se aplicará desde el primer animal sacrificado.

e) En las épocas consideradas "Campaña", dichas producciones aumentarán en un 5%.

f) La distribución estimada en la plantilla para faenado de unas cuarenta y cinco personas, es de unas treinta y cinco personas para la línea de lanar, de unas trece personas para el vacuno y de unas once para la línea de porcino, cuando funcionen en plena producción, pudiéndose intercambiar los trabajadores de puesto o cadenas o incluso pasar todos a una sola si las necesidades de producción así lo aconsejan.

g) Hasta que se encuentre una solución para que el sacrificio de cabritos y lechales pueda efectuarse en las mismas condiciones que los corderos, estos tendrán una prima adicional de 1,4655 euros por unidad.

h) Las cabezas que se decomisen sin faenar no se computarán como faenadas.

Los animales sacrificados y faenados en el matadero sanitario, se computarán con el módulo 1,5 de su respectiva especie.

La plantilla de faenado engloba según las cadenas todas la funciones comprendidas:

—Para lanar: Desde box hasta entrega de camal, inclusive.

—Para vacuno: Desde box hasta serrado y entrega de camal, inclusive.

—Para porcino: Desde box hasta serrado repasado y entrega de camal, inclusive.

Estas producciones se comprometen a efectuarlas en tiempo de horas normales, no dando derecho a la percepción de horas suplementarias, la reducción voluntaria o conveniente por parte de los trabajadores de la productividad pactada en épocas normales o especiales.

La duración total de las campañas no deberá superar los veintitrés días de trabajo efectivo, distribuidas en base al calendario del año en curso, de la forma siguiente: Semana Santa, siete días; fiestas del Pilar, cuatro días, y campaña de Navidad (Navidad, Año Nuevo y Reyes), doce días.

**Art. 23. Incentivos y gratificaciones.**

Acorde con el artículo anterior que en su párrafo 1 establece la necesidad, aceptada por las partes de adecuar la producción del matadero a la demanda del mercado en cada época del año o de la semana, los trabajadores y dirección de la empresa, acuerdan establecer un sistema de prima utilizando óptimamente las actuales instalaciones, sistemas y capacidad de trabajo, que permitan mediante el incentivo o prima aquí pactado, adecuar dicha producción.

1. Las producciones resultantes, unificadas las distintas especies a unidades productivas, tendrán una prima por la totalidad de dichas unidades producidas de:

SECCION	PERSONAL ESTIMADO	UNIDADES PRODUCTIVAS	CAMPAÑA
		NORMAL	
FAENADO		0,3004	0,3782
DESPOJOS	6	0,0286	0,0357
CUARTEO	4	0,0190	0,0236
CAMARAS	3	0,0143	0,0178
ESTABLOS	8	0,0381	0,0475
S. VENTAS	1	0,0048	0,0060
<b>TOTALES</b>		0,4052	0,5088

Faenado: El importe de la prima diaria por matarife será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada para la sección de faenado en función del día (normal o campaña) y se dividirá por los mata-rifes productivos de ese día.

El clasificador de ganado vacuno y equino, cuando esté realizando dichas funciones de clasificación, figurará en la prima diaria como receptor a efectos del cobro de la misma, si bien será considerado como productivo a efectos del cálculo de la producción diaria.

Despojos: El importe de la prima diaria por persona será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada en función del día (normal o campaña) y se dividirá por las seis personas estimadas. Caso de estar menos de estas seis personas estimadas, el reparto será como a continuación se detalla:

El importe prima día (normal o campaña) se calculará dividiendo dicho importe por las seis personas estimadas, multiplicado por las personas efectivas de trabajo más uno, con un máximo de seis. Este resultado se multiplicará por las unidades productivas primadas y se dividirá por las personas activas ese día.

Establos: El importe de la prima diaria por persona será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada en función

# ZN P O B

del día (normal o campaña) y se dividirá por las ocho personas estimadas. Caso de estar menos de estas ocho personas estimadas, el reparto será como a continuación se detalla:

El importe prima día (normal o campaña) se calculará dividiendo dicho importe por las ocho personas estimadas, multiplicado por las personas efectivas de trabajo más uno, con un máximo de siete. Este resultado se multiplicará por las unidades productivas primadas y se dividirá por las personas activas ese día.

Cámaras: El importe de la prima diaria por persona será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada en función del día (normal o campaña) y se dividirá por las tres personas estimadas. Caso de estar menos de estas tres personas estimadas, el reparto será como a continuación se detalla:

El importe prima día (normal o campaña) se calculará dividiendo dicho importe por las tres personas estimadas, multiplicado por las personas efectivas de trabajo más 0,50, con un máximo de tres. Este resultado se multiplicará por las unidades productivas primadas y se dividirá por las personas activas ese día.

Cuarteo: El importe de la prima diaria por persona será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada en función del día (normal o campaña) y se dividirá por las cuatro personas estimadas. Caso de estar menos de estas cuatro personas estimadas, el reparto será como a continuación se detalla:

El importe prima día (normal o campaña) se calculará dividiendo dicho importe por las cuatro personas estimadas, multiplicado por las personas efectivas de trabajo más 0,50, con un máximo de cuatro. Este resultado se multiplicará por las unidades productivas primadas y se dividirá por las personas activas ese día.

Si por motivos organizativos de la empresa, estas personas estimadas, disminuyeran o aumentaran, la prima se adaptaría a la nueva estimación de personal.

2. Las producciones se realizarán manteniendo los niveles de calidad de trabajo exigibles para producciones básicas, sin detrimento de dichos niveles por razón de mayores cantidades o ritmos de producción.

3. Con el fin de informar a los trabajadores afectados por el sistema de primas, se hará público el programa de matacía una vez este quede configurado.

4. En las épocas especiales y cuando para una mayor efectividad o racionalidad en el trabajo se considere conveniente interrumpir la jornada con una comida intermedia, la empresa destinará nueve euros por cada trabajador a este fin, no computándose el tiempo de dicha comida como realmente trabajado. En las épocas normales del resto del año y previa justificación de situaciones similares podrá autorizarse condiciones iguales a las referidas anteriormente, siendo competencia de los responsables de cada sección plantear tal necesidad.

5. El personal de mantenimiento, disfrutará de una cantidad de 1.566,3440 euros anuales en concepto de incentivos y otra cantidad de 1.152,3780 euros anuales en concepto de especial atención.

Ambas cantidades tienen carácter de absorbibles y compensarán cualquier otro complemento o plus que por ley o norma de obligado cumplimiento pudiera corresponderles.

En cuanto que estas cantidades no sean absorbidas, compensan la especial responsabilidad y atención que son exigibles para el correcto y pronto funcionamiento de las instalaciones, máquinas, aparatos, utensilios y en general cuantos elementos son necesarios de una u otra forma, para el funcionamiento de la unidad alimentaria y que necesariamente han de ser atendidos con prontitud, atención y responsabilidad en evitación de interrupciones en el desenvolvimiento de la actividad de la misma. Especial atención y responsabilidad que puede conllevar sobrepasar el tiempo de la jornada establecida que les será compensada según el artículo 13.

6. Los trabajadores de la sección de limpieza cuyo horario no sea continuado, percibirán un incentivo de 253,4030 euros al año. Si por cualquier circunstancia fueran cambiados de sección, bien provisional o definitivamente, dejarían de cobrar estos incentivos, percibiendo los de la sección a que fueran destinados.

7. Plus de maquinista de limpieza: El personal de limpieza que no ostente la categoría de oficial, en posesión del carné de conducir, y realice la conducción y manejo



de las máquinas o vehículos propios del servicio (se exceptúa la fregadora de sala de ventas y cualquier otra similar), responsabilizándose del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, observando las prescripciones técnicas y funcionamiento de los mismos, percibirá un plus denominado de “Máquinas”, de 20,0450 euros mensuales. Dicho plus se percibirá proporcional a los días efectivos que se haya realizado la conducción y manejo de las máquinas o vehículos.

8. Plus turnicidad: El personal asignado a la sección de vigilancia, que realice turnos rotatorios, tendrá un plus de turnicidad, por un importe de 13,8744 euros mensuales por doce pagas, y que estará integrado dentro del plus de incentivos, detallando en convenio en cada momento la cantidad que es por el concepto de incentivos y turnicidad. Para el año 2017, 39,2647 euros, de los cuales 25,3903 euros son el concepto de incentivos y 13,8744 del plus de turnicidad.

9. Plus de Navidad y Pilar: El personal que preste sus servicios en turno de mañana o tarde los días 12 de octubre, 25 de diciembre y 1 de enero, así como los que presten servicios en turno de noche (comienzo jornada 22:00 horas día anterior a dichos festivos), recibirá un plus de 64,9498 euros por cada turno trabajado de los señalados anteriormente, incluyendo en esta cantidad el plus de festivos.

10. Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia, cuyo importe se establece en 489,72 euros/año, dividido en once meses (excluido el mes de vacaciones) y cuya percepción dependerá de los días efectivamente trabajados mensualmente (descontados permisos, incapacidades temporales, etc.), aplicándose la siguiente fórmula:

$$\frac{21,8181 \times \text{días mes efectivamente trabajados}}{\text{Días teóricos mensuales de trabajo}}$$

11. Extras productivos: Los llamados “extras productivos” generados dentro de los días designados como de campaña de Semana Santa (siete días), Pilar (cuatro días), Navidad (doce días), se abonarán a 3,2455 euros por unidad productiva, y el resto realizado fuera de estas épocas se abonarán a 2,0638 euros por unidad productiva, en ambos casos realizadas fuera de la producción pactada para dichos días según recoge el artículo 22 del presente convenio.

12. Prolongación jornada administrativos matadero: El plus de prolongación de jornada que venían percibiendo el personal administrativo del matadero hasta el 1 de julio de 2007, y que desde dicha fecha pasó a denominarse plus consolidado, asciende a la cantidad de 85,1565 euros mensuales.

13. Prolongación jornada personal limpieza y vigilancia: El personal de limpieza y vigilancia, que por motivo de su trabajo, sea preciso prolongar su jornada hasta completar cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, percibirán un plus calificado de “incentivos variables” de 99,15 euros mensuales, que se percibirá en función de los días efectivos trabajados mensualmente.

Las primas e incentivos aquí pactados serán percibidas únicamente por los trabajadores en actividad productiva, en sus respectivos puestos de trabajo de las secciones a quienes alcanza este acuerdo, con las garantías que corresponden a los representantes de los trabajadores.

#### OTRAS GRATIFICACIONES:

Dadas las especiales características de la empresa que en su conjunto dirige sus esfuerzos al suministro y manipulación de productos alimenticios, lo que obliga a una actuación esmerada especialmente en aspectos higiénico-sanitarios, se establece una gratificación especial que compense dichas circunstancias y que se abonará durante el mes de octubre de cada año.

El importe de dicha gratificación especial de octubre será:

Trabajadores sección de faenado: 1.185,83 euros.

Resto trabajadores: 1.153,09 euros.

#### Art. 24. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa y los trabajadores vienen obligados al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y especialmente las contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los locales de trabajo reunirán las condiciones higiénicas y sanitarias adecuadas y dispondrán de los medios para mantenerlos en buenas condiciones, siendo

# N P O B

obligación de los trabajadores respetar y cumplir las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

El comité de seguridad y salud de la empresa, además de sus funciones específicas, podrá proponer el análisis de determinados puestos que en base a la legislación de carácter general estime puedan verse afectados por distintas condiciones laborales, económicas o de otro tipo, a las que viniera disfrutando.

La empresa en colaboración con los gabinetes técnicos específicos, elaborará informes sobre zonas, puestos o trabajos de mayor riesgo.

Cuando el comité de seguridad y salud encomiende a uno o varios de sus miembros actuaciones de su competencia, disfrutarán dichos miembros de licencia suficiente en su jornada laboral.

La empresa promoverá tanto para los miembros del comité de seguridad y salud, como para otros trabajadores, cursos específicos sobre la materia, así como charlas, actividades de información conducentes a elevar el nivel de eficacia y sensibilización del conjunto de los componentes de la empresa en tan importante materia. A este fin se destinarán tiempos excedentes entre la producción o actividad y la jornada legal aplicable.

Asimismo, la empresa verificará por sí o a través de centros especializados revisiones médicas y sanitarias periódicas, que serán de mayor frecuencia en aquellos trabajadores sometidos a trabajos con mayor índice de riesgo, y aquellos cuyos antecedentes médicos así lo aconsejan.

- Prendas de trabajo:

La empresa pondrá a disposición del personal la ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función.

Dichas prendas serán propiedad de la empresa quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese, o a serles entregadas otras.

El trabajador estará obligado a utilizar las prendas de trabajo entregadas por la empresa, durante su actividad laboral, haciendo correcto uso de las mismas y manteniéndolas en buen estado de conservación y de limpieza.

- Higiene personal:

El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, despojos, pieles y subproductos, así como todo aquel que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos vendrá obligado a observar y cumplir rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la empresa.

De igual forma, la empresa podrá determinar las normas de obligado cumplimiento que deben observar todas las personas que sin tener contacto directo, accedan a los locales o zonas en las que se realicen las funciones señaladas en el párrafo anterior.

En este sentido, deberá prestarse especial atención al tránsito de trabajadores u otras personas por fuera de sus secciones de trabajo o lugares autorizados para su presencia.

- Aseo personal:

Los trabajadores que pudieran estar afectos por el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, dispondrán del tiempo previsto en dicha normativa para proceder de forma efectiva a su aseo personal.

- Ropa personal vigilancia:

Por parte de la empresa se procederá al lavado de la ropa del personal de vigilancia mediante empresa especializada al efecto, de acuerdo a la siguiente periodicidad máxima:

—Pantalón: Dos veces por semana todo el año.

—Camisa: Tres veces por semana en verano y dos veces por semana resto del año.

—Chaquetilla: Una vez por semana durante el período de uso de la misma.

—Anoraks: Una vez por mes durante el período de uso de la misma.

#### Art. 25. *Comité de empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa en la forma indicada en el artículo 30:



a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

b) Sobre el balance anual, la cuenta de resultados, la memoria y de cuanta documentación se dé a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planos de formación profesional de la empresa.

B) Asimismo y en funciones de materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Facilitando al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

C) También ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en desarrollo del trabajo en la empresa.

D) A participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de las obras sociales de la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

E) A colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

F) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

G) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

H) El comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 26. *Garantías.*

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio. en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa, el delegado del sindicato a que pertenezca el trabajador y que se halla reconocido como tal en la empresa.



Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales normas y tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de veinticinco horas mensuales retribuidas. Estas horas sin rebasar el límite podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del comité de empresa o del centro de trabajo con los siguientes requisitos:

d.a) La acumulación se efectuará entre los miembros pertenecientes a la misma central sindical.

d.b) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d.c) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

d.e) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

e) Existirá en la empresa un delegado sindical acorde con el acuerdo de 16 de enero de 1986 sobre participación sindical en la empresa pública, que contará con el mismo crédito de horas que los miembros del comité de empresa (veinticinco horas mensuales). Esta redacción será siendo válida siempre que exista una sola central sindical con presencia en el comité de empresa. En el caso de que existan varias centrales sindicales con presencia en el comité de empresa la redacción válida será la que a continuación se detalla:

Aun cuando, dado que la empresa tiene una plantilla inferior a doscientos cincuenta trabajadores, y por ello los delegados sindicales que pudieran existir no tienen derecho a crédito horario sindical, con carácter excepcional se establece que las centrales sindicales con presencia en el comité de empresa podrán disponer de un crédito horario máximo de veinticinco horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de miembros con presencia en el comité de empresa de las citadas centrales sindicales, sin que ello suponga el reconocimiento de la figura del delegado sindical en la conceptualización que la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y por ello sin ningún otro derecho adicional.

f) Los miembros del comité de empresa cuyo trabajo habitual se realice en régimen de turnos no verán mermado su derecho de asistencia a las reuniones convocadas por el comité de empresa, por razón de adscripción a dichos turnos, arbitrándose cuando fuere necesario la sustitución de dichos trabajadores por otros, siempre mediante preaviso suficiente para advertir de la sustitución a los trabajadores afectados, y en todo caso, con el límite de crédito de horas mensuales que le corresponden.

#### Art. 27. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales que ostenten la representación en la empresa, se descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.



La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

**Art. 28. Comisión informativa.**

La información documentada sobre la marcha general de la empresa, prevista en la legislación laboral básica y apartado A) del artículo 25 del presente convenio, será llevada a cabo a través de una comisión específica de la que formarán parte tres representantes de los trabajadores, dos consejeros de la empresa, el director general de la misma y un secretario o persona que este último designe.

Esta comisión que tendrá carácter informativo y deliberante, podrá elevar sus criterios a los distintos órganos de la sociedad para su información. Se reunirá con carácter general tres veces al año, una de las cuales coincidirá con la presentación e información sobre los resultados del ejercicio presente. Con carácter extraordinario podrá ser convocada por el director general de la empresa, cuando estime que se producen situaciones de reconocida importancia o variaciones substanciales en el proyecto anual presentado.

**Art. 29. Procedimiento de solución de conflictos.**

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la comisión paritaria, que se nombrará al efecto. Solo si después de los buenos oficios de dicha comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

**Art. 30. Faltas. Clasificación.**

**FALTAS:**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la empresa dentro de sus peculiaridades y características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

• Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La falta accidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar cambio de domicilio, dentro de los diez días de producirse.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

• Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.



4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicios que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La emisión a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdo en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14. La negativa al cumplimiento de las obligaciones en materias higiénico-sanitarias.

15. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

• Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinticuatro faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán caso de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3. Fumar en los lugares que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Art. 31. Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por faltas graves:



a) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para los dos períodos vacacionales siguientes.

d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.

e) Despido.

Art. 32. *Normas y procedimientos.*

• Ejecución de sanciones:

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

• Responsabilidad:

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la empresa o a los compañeros de trabajo.

• Procedimiento:

Corresponde a la dirección de la empresa, o persona en quien se delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

• Prescripción:

Respecto a los trabajadores las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

• Normas de procedimiento:

1. La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y al delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que imponga a los trabajadores.

2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto a los que hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será perceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un instructor del expediente, imparciales.

c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado, para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.



d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos podrá implicar la nulidad de la sanción impuesta.

**Art. 33. *Infracciones y sanciones de orden social.***

El Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, viene a desarrollar las infracciones y sanciones administrativas en el orden social, estableciendo en ella los tipos y sanciones correspondientes en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

**Art. 34. *Plan de pensiones.***

Como complemento de las mejoras establecidas en el presente acuerdo, ambas partes se comprometen a la creación de un plan de pensiones (no de jubilaciones) según Real Decreto legislativo 1/2002 y normas de desarrollo, para todos los trabajadores de la plantilla laboral, con la única excepción del personal de dirección.

La empresa destinará la cantidad de 220,36 euros por trabajador y año durante toda la permanencia del mismo en la empresa, actualizándose dicha cifra anualmente con el IPC real.

A tales efectos, se computará el personal fijo a jornada completa el personal fijo existente al 1 de enero de cada año.

La aportación al plan de pensiones se realizará preceptivamente dentro del primer semestre de cada año.

Con el fin de crear, analizar y realizar el seguimiento del plan de pensiones que en el presente acuerdo se establece, se designará una denominada “comisión de seguimiento” compuesta por una representación de la empresa y del comité de empresa.

La comisión paritaria del convenio, tendrá entre sus atribuciones la de destinar parte del incremento salarial pactado en sucesivos años al citado plan de pensiones.

**Art. 35. *Jubilación parcial.***

En esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo de la comisión negociadora de este convenio sobre el establecimiento de un plan de jubilación parcial, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, firmado en fecha 25 de marzo de 2013.

**CLÁUSULA ADICIONAL**

Uno. — La denuncia proponiendo la rescisión o revisión de este convenio por cualquiera de las partes deberá efectuarse con dos meses de antelación a la finalización del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, la revisión económica mencionada en el artículo 3 podrá posponerse hasta dos meses después de las fechas indicadas como revisables, con el fin de poder conocer datos sobre el IPC para el año revisable con la garantía de aplicar al final de la vigencia anual el IPC real del año correspondiente.

La denuncia se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitada ante el organismo competente en ese momento, dando traslado simultáneamente de tal decisión a otra parte.

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose este provisionalmente hasta que se acordare el nuevo convenio que viniera a sustituirle.

En caso de no denunciarse por alguna de las partes, este convenio, seguirá siendo de aplicación todos sus apartados normativos, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose negociar el incremento salarial a aplicar durante la prórroga del citado año.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera. — *Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.***

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel, y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.



Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afectes a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

• Procedimiento:

La empresa, cuando concorra alguna de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicará a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectivas de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado en período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la comisión paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para



resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

El presente convenio queda aceptado por las partes por el acto de la firma del mismo, del anexo numero 1 de tablas salariales, en Zaragoza, a 8 de septiembre de 2017.

- Por TRAMER:
  - Doña M.<sup>a</sup> Inmaculada Delgado Lasheras.
  - Don Carlos Aguilera Salas.
  - Don Sergio Franco Radillo.
  - Don Valentín del Barrio Blázquez.
  - Don Óscar Mateos Ucar.
- Por la empresa:
  - Don Constancio Ibáñez Casanova.
  - Don José Manuel Sanz Gracia.
  - Don Sergio Alarcón Navarro.
- Por UGT:
  - Don Martín Lara Portero.
  - Don José Manuel Márquez Bandera.
  - Doña María Martínez Cerra.
  - Don Pablo Gómez Carballo.

**ANEXO 1**  
**Tablas salariales**

ANEXO I										
TABLA SALARIOS BRUTOS AÑO 2.017										
CATEGORIA	14 PAGAS SALARIO	14 PAGAS PLUS SUSTIT.	14 PAGAS OTROS COMPLEME	12 PAGAS PLUS TRANS. Y DISTANCIA	12 PAGAS PLUSES POR SECCION	1 PAGA EXTRA MARZO	1 PAGA OTRAS GRATIFICACIONES FAENADO	1 PAGA RESTO SECCION.	T O T A L	
	BASE ANUAL	PRODUCTIV							RESTO SECCIONES	
<b>G. P. PERSONAL OBRERO</b>										
APRENDIZ	8.063,17	760,84	136,64	484,02	0,00	306,90	1.185,82	1.153,09	10.937,40	10.904,67
PEON	13.794,31	1.304,89	237,73	484,02	0,00	525,29	1.185,82	1.153,09	17.532,05	17.499,33
PEON LIMPIEZA	13.794,31	1.304,89	237,73	484,02	797,36	525,29	0,00	1.153,09		18.296,68
OFICIAL 3ª	14.122,53	1.334,50	517,52	484,02	0,00	547,13	1.185,82	1.153,09	18.191,52	18.158,79
OFICIAL 3ª VIGILANTE	14.122,53	1.334,50	517,52	484,02	475,84	547,13	0,00	1.153,09		18.634,64
AYUDANTE O CAMARISTA	14.143,77	1.337,20	370,58	484,02	0,00	542,92	1.185,82	1.153,09	18.064,31	18.031,58
" LIMPIEZA	14.143,77	1.337,20	370,58	484,02	797,36	542,92	0,00	1.153,09		18.828,94
OFICIAL 2ª	15.565,90	1.470,40	696,94	484,02	0,00	607,36	1.185,82	1.153,09	20.010,43	19.977,70
" 2ª VIGILANCIA	15.565,90	1.470,40	696,94	484,02	475,84	607,36	0,00	1.153,09		20.453,55
" 2ª LIMPIEZA	15.565,90	1.470,40	696,94	484,02	797,36	607,36	0,00	1.153,09		20.775,06
" 1ª	16.388,31	1.547,14	923,12	484,02	0,00	645,91	1.185,82	1.153,09	21.174,32	21.141,59
" 1ª LIMPIEZA	16.388,31	1.547,14	923,12	484,02	797,36	645,91	0,00	1.153,09		21.938,95
ENCARGADO	17.899,01	1.688,83	1.189,91	484,02	0,00	711,64	1.185,82	1.153,09	23.159,23	23.126,50
<b>G.P. PERSONAL SUBALTER.</b>										
SUBALTERNO	15.078,80	1.421,86	533,94	484,02	0,00	583,44	0,00	1.153,09		19.255,15
<b>G.P. PERSONAL ADTVO.</b>										
ASPIRANTE AUX. ADTVO.	8.285,66	783,79	140,62	484,02	0,00	315,44	0,00	1.153,09		11.162,62
AUXILIAR	14.117,89	1.334,31	490,44	484,02	360,10	546,04	0,00	1.153,09		18.485,88
OFICIAL 2ª	16.654,33	1.573,31	696,95	484,02	360,10	648,17	0,00	1.153,09		21.569,97
OFICIAL 1ª	20.416,37	1.931,97	121,30	484,02	360,10	769,59	0,00	1.153,09		25.236,43
PLUS FESTIVOS	2,4197 €/hora					PRIMA PRODUCCION	0,4052 € EPOCAS NORMALES			
PLUS NOCTURNIDAD	1,6652 €/hora						0,5088 € EPOCAS ESPECIALES			
BOLSA VACACIONES	128,7060 €									
ANTIGUEDAD	25,2067 € bienio					HORAS EXTRAS	16,00 € INTEMPESTIVAS Of. 1ª y 2ª Admon. y Mtª.			
							14,00 € RESTO. Of. 1ª y 2ª Admon. y Mtª.			
							13,9778 € INTEMPESTIVAS, otras categorías			
							11,6868 € RESTO , otras categorías			