



## SUMARIO

### SECCIÓN QUINTA

#### Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Mercazaragoza, S.A., para los años 2024 a 2027 ..... 2

### SECCIÓN SEXTA

#### Corporaciones locales

Ayuntamiento de Arándiga ..... 34  
Ayuntamiento de Erla ..... 35

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 324

### DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Mercazaragoza, S.A.**

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mercazaragoza, S.A., para los años 2024 a 2027 (código de convenio 50000842011984), suscrito el día 25 de julio de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (GS TRAMER), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 2 de octubre de 2024, requerida subsanación y presentada esta el 10 de enero de 2025 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 14 de enero de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCAZARAGOZA, S.A.

#### ÍNDICE

- Artículo 1.º Objeto y ámbito.
- Artículo 2.º Efectos.
- Artículo 3.º Vigencia.
- Artículo 4.º Garantía *ad personam*.
- Artículo 5.º Comisión paritaria.
- Artículo 6.º Organización del trabajo.
- Artículo 7.º Clasificación del personal.
- Artículo 8.º Definición de puestos.
- Artículo 9.º Responsabilidad laboral.
- Artículo 10.º Ingresos.
- Artículo 11.º Ascensos y ceses.
- Artículo 12.º Jornada.
- Artículo 13.º Horas extraordinarias.
- Artículo 14.º Descansos.
- Artículo 15.º Vacaciones.
- Artículo 16.º Licencias.
- Artículo 17.º Excedencias.
- Artículo 18.º Atenciones de carácter social.
- Artículo 19.º Retribuciones.
- Artículo 20.º Plus de nocturnidad y de festivos.
- Artículo 21.º Antigüedad.



Artículo 22.º Producción.  
 Artículo 23.º Incentivos y gratificaciones.  
 Artículo 24.º Seguridad e higiene en el trabajo.  
 Artículo 25.º Comité de empresa.  
 Artículo 26.º Garantías.  
 Artículo 27.º Cuota sindical.  
 Artículo 28.º Comisión informativa.  
 Artículo 29.º Procedimiento de solución de conflictos.  
 Artículo 30.º Faltas. Clasificación.  
 Artículo 31.º Sanciones.  
 Artículo 32.º Normas y procedimientos.  
 Artículo 33.º Infracciones y sanciones de orden social.  
 Artículo 34.º Plan de pensiones.  
 Artículo 35.º Jubilación parcial.

- Cláusula adicional.
  - Disposiciones adicionales.
- Primera. — Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.
- Anexo 1: Tabla salarios.

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 obligacional 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 entenderse 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 las personas trabajadoras 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 tanto directa como indirecta, por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

UNIDAD DE CONVENIO.

El presente convenio 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 persona trabajadora 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 2024 al 31 de diciembre de 2027. 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 alguna persona trabajadora, 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, dicha persona trabajadora 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 contenido 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 y su interpretación.
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 la parte social y tres por parte de la dirección de la empresa, 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 las personas trabajadoras en aquellas materias establecidas 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 plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras 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 técnico.
- Personal administrativo.
- Personal obrero.
- Personal subalterno.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en 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. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

En caso de movilidad funcional, se formará e informará a la persona trabajadora convenientemente para poder desarrollar las nuevas funciones encomendadas.

#### *Art. 8. Grupos y categorías profesionales.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo III, «Clasificación del personal», del convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas.

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 y encomendadas de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



La empresa está obligada a realizar cuantas inversiones o acciones se consideren necesarias con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en cada momento, con el fin de garantizar el buen funcionamiento y seguridad de las instalaciones.

#### 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 la persona trabajadora 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. La persona trabajadora no podrá ser despedida 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, la empresa deberá informar a la plantilla 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 las personas trabajadoras 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 y en la normativa vigente.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Se facilitará el acceso efectivo a las personas trabajadoras 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.

#### CONTRATO DE SUSTITUCIÓN, ANTIGUA INTERINIDAD.

En casos de ausencias, motivadas por incapacidades temporales, será necesaria cubrir esas ausencias mediante contratos de sustitución o por cualquier fórmula que la legislación laboral permita, siempre que la dirección de la empresa, de común acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, y en función de la carga de trabajo existente en cada momento y la previsible duración que la incapacidad determine su necesidad. La nueva contratación será para la sección afectada por la incapacidad transitoria.

#### 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 un mes, y para los/as menores de dieciocho años que será de ocho semanas.

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

Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 en apoyo a la promoción personal y profesional, y entre los declarados/as previamente aptos/as, considerando el orden de antigüedad en la empresa.

##### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO.

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

Las vacantes de personal técnico/a se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen las personas trabajadoras designadas 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 jefaturas administrativas y personal de caja, 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. El personal auxiliar administrativo mayor de 18 años podrá solicitar transcurridos dos años efectivos en dicha categoría, las pruebas de aptitud necesarias para pasar a oficiales de segunda.

##### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL SUBALTERNO.

Las personas trabajadoras 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 por el servicio de prevención, para cubrir otras plazas vacantes en la plantilla de la empresa, especialmente las de servicios auxiliares, ordenanzas, etc., que supongan una adaptación de funciones dentro de su grupo profesional.

##### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL OBRERO.

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

En este supuesto se anunciará con antelación la convocatoria de pruebas y estará presente entre los calificadores una representación de la plantilla, 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 del grupo profesional obrero con cinco años de antigüedad en el mismo puesto de trabajo tendrá acceso a la categoría de oficial/a de 2.ª, 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.ª se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad del personal del grupo profesional 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/a, pasarán a la categoría de ayudante/a transcurrido un año de trabajo efectivo en la empresa.

#### EXTINCIÓN.

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

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA.

Dentro del marco actual y en el uso de la facultad conferida por el legislador a la negociación colectiva en el Real Decreto legislativo 28/2018, se establece la jubilación obligatoria de las personas trabajadoras en el ámbito de aplicación del presente convenio, en la medida que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos vigentes y exigidos en dicho momento por la LGSS y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se enmarca, de conformidad con la norma indicada, en la política de empleo de la empresa encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, mediante medidas a adoptar como son la transformación de contratos temporales a indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad de empleo en la empresa.

En el supuesto de que en Mercazaragoza concurrieran causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, así como, de personas trabajadoras que vean mermada su capacidad de rendimiento por causas de enfermedad o lesiones laborales, debidamente justificadas por los servicios médicos y de prevención correspondientes, 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 las personas trabajadoras, analizando conjuntamente las condiciones en que dichos acomodos se producirían.

Si estos acomodos no fueran posibles dentro del seno de la empresa, la dirección de la misma dará traslado al Consejo de Administración o Comisión Ejecutiva para su información y posibles soluciones que pudieran plantearse por su parte conforme a la legislación vigente.

#### 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. La persona trabajadora podrá consultar con la representación legal de los trabajadores.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligadas 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 la persona trabajadora dicha obligación de preaviso, se descontará el preaviso incumplido en la correspondiente liquidación.

Cuando se produzcan movimientos de personal por ascensos, ceses, jubilaciones, prejubilaciones, etc., y las circunstancias productivas u organizativas lo requieran, se deberá contratar dicho personal sustituto.

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

La jornada semanal aplicable será de treinta y siete horas efectivas de trabajo real, 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/ Las personas trabajadoras 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 siete horas semanales previsto será acumulada hasta completar jornadas completas de descanso, en las 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. En el caso que se cause perjuicio económico al trabajador afectado por el cambio de turno derivado de importes adelantados con motivos de viajes programados o similares debidamente justificados, la empresa, en el caso de que, a pesar de conocer esta circunstancia, decidiera seguir con el cambio de turno, asumirá la totalidad de los gastos adelantados por la persona trabajadora.

TURNOS NOCHE SECCIÓN SERVICIOS AUXILIARES: Hasta dos personas trabajadoras, mayores de 58 años, pertenecientes a esta sección, podrán ser eximidas 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 interesadas, las peticiones se atenderán por orden de antigüedad en la sección, por períodos 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 se aplicará en el turno de fin de semana.

3/ El resto de las personas trabajadoras no sujetas 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 tres días, una hora y treinta minutos dos días o tres 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 seis horas y treinta minutos jueves y viernes. Dicha reducción deberá comunicarse a la representación de la plantilla a primera hora del día, una vez sea conocida la producción existente o prevista para dicho día. También podrá aplicarse la jornada de treinta y siete 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 siete horas semanales en la forma prevista anteriormente, podrá ser eximida por la empresa, para las personas trabajadoras de faenado, cámaras, establos, sala ventas, cuarteo 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 del personal de matadero los especificados en el convenio básico de Industrias Cárnicas.

Ninguna persona trabajadora 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 servicios auxiliares, así como las personas trabajadoras encargadas de poner en marcha o cerrar instalaciones, máquinas o procesos productivos, podrán ampliar su jornada, por el tiempo estrictamente necesario para ello.

7/ TRABAJO A DISTANCIA: En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo examinadas por la empresa, se propiciarán en la medida de lo posible, experiencias de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, ya sean de carácter colectivo y/o individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de estas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.

#### Art. 13. *Horas extraordinarias.*

a/ HORAS DE FUERZA MAYOR son las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

b/ HORAS DE CARÁCTER URGENTE, 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.

c/ 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. Aquellas horas que se realicen por causa de la realización de cursos de formación exigidos a la empresa para estar dentro de la legislación en la materia que se refiera y se tengan que realizar fuera de la jornada, 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 el comité de empresa, facultará a este 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, con los límites normativos.



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

- Oficialías de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento: 14,28 euros cada hora. Resto del personal y categorías: 11,9205 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 oficialías de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento, de 16,32 euros cada hora. Resto del personal y categorías: 14,2573 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 oficialías de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del personal administrativo y de mantenimiento de 25,50 euros por cada hora. Resto de personal: 20,40 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 una persona trabajadora, encontrándose esta 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 16,2598 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 las personas trabajadoras 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 los seis meses siguientes a su realización, en las fechas y condiciones que se acuerden y con aplicación en todo caso del módulo 1,75 por hora extra 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.

Las personas trabajadoras 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 materias 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, respetándose en cualquier caso lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 15. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, que no podrán ser compensados por retribución económica. Para las personas trabajadoras 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.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa que se indican, se tendrá derecho, además al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, que se considerarán tiempo de trabajo efectivo:

- a) Diez (10) años de servicio: Un día más del período establecido.
- b) Veinte años (20) de servicio: Dos días más del período establecido.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre y no podrán dar comienzo cuando una persona trabajadora 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 requisitos:

—Podrán quedar excluidas del período vacacional aquellas épocas que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, cuando así se motive fehacientemente.

—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 la persona trabajadora 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 y cuando las necesidades del servicio lo permitan, de mutuo acuerdo entre las partes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado, cuando las necesidades del permiso lo permitan.

—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, se tendrá en consideración la preferencia que hubiera ejercido una persona trabajadora durante dos años consecutivos.

—Si por necesidades o conveniencia de la empresa esta señalase a la persona trabajadora fecha de disfrute de vacaciones fuera de la época que va del 15 de junio al 15 de septiembre, dicha persona trabajadora tendrá derecho a una compensación equivalente a 150,2186 euros por los días laborables que le correspondan, 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.*

La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.

b/ Seis días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

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

Cuando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, contando ida y vuelta, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento.

d/ 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.

e/ Dos días naturales, por cambio de domicilio que implique traslado del ajuar doméstico.

f/ Un día natural, en caso de matrimonio de padre, hijos o hermanos.

g/ La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h/ Asistencia a consultas y pruebas médicas Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas en el sistema sanitario público o privado por el tiempo indispensable, en los casos en que la consulta, por razones de urgencia debidamente acreditada deba realizarse durante la jornada laboral y fuera del término municipal en el caso de que sea derivado por el sistema público.

Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable y acreditado, para acudir a pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado dentro del término municipal de Zaragoza o fuera del mismo cuando exista una derivación por el sistema público.

i/ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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 y notariales, previa presentación de la citación en su caso y posterior justificación.

l/ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deben tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m/ Cuatro días de permiso por asuntos particulares, a lo largo del año natural. Se tendrá derecho a disfrutar de cuatro días 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. En el caso de que la persona trabajadora solicite los días de permiso por asuntos particulares y la empresa no los autorice por causa distinta a las mencionadas en el párrafo anterior, deberá comunicarlo por escrito y, si a 31 de diciembre no se han disfrutado, los días pendientes se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año posterior.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) g) y e) 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 tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, podrá solicitar modificación de su horario de trabajo sin reducción de jornada alguna, de acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

#### PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

#### PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Las faltas de asistencia al trabajo de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

#### CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y categoría profesional y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

#### OTRAS LICENCIAS.

- Formación y estudios.

Las personas trabajadoras 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 y 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 personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora afectada 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las medidas disciplinarias correspondientes y vigentes.

Las peticiones de excedencia se harán con una antelación mínima de treinta días y se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

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

La persona trabajadora 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 pactada, entendiéndose, en caso contrario renuncia expresa a su relación laboral, dándose la misma por extinguida.

##### VOLUNTARIA CUIDADO DE FAMILIARES.

Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Quando 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.

Las personas trabajadoras que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparadas 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 la persona trabajadora 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. Según Estatuto, dentro del mes siguiente al término del cargo público, debe solicitar el reingreso (art. 46).

En todos los casos de excedencia contemplada y por mientras dure hasta tanto la persona trabajadora 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 la gestión de gastos derivados de su funcionamiento y gastos ocasionados en el ejercicio de funciones de representación y atenciones que le sean propias, la cantidad de cinco mil seiscientos euros anuales.

La empresa contribuirá con una cantidad de 146,5429 euros mensuales como ayuda a la persona trabajadora por hijo o hija a cargo con discapacidad, siempre que tengan la consideración de dependientes y no obtengan rentas derivadas del trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro «convenio» de 40.000 euros, a percibir la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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

# N P O B

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: la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 el trabajador acuda a los reconocimientos médicos y evaluaciones legalmente establecidos, ya sea por el INSS o por la mutua colaboradora o por cualquier otra previsión legal o convencional. La negativa o falta de asistencia injustificada a las evaluaciones y reconocimientos señalados, darán lugar a que la empresa pueda extinguir el mencionado complemento.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años, de las categorías de segunda y de primera, percibirán un complemento de mejora de 192.0925 euros anuales en categoría de segunda y de 201.0888 anuales en categoría de primera que les equipará al 1% de mayor subida aplicado en las tablas convenio 1.988 a los trabajadores de las categorías inferiores a las referidas.

La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, la empresa enviará una corona de flores al sepelio en nombre de toda la plantilla de la empresa.

#### Art. 19. *Retribuciones.*

En el anexo 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 la persona trabajadora 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 periodo 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.

La persona trabajadora 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.

# BOFN

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 las personas trabajadoras 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:** Las personas trabajadoras 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:** Las personas trabajadoras 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.*

Las personas trabajadoras que trabajen entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad equivalente a 1,9528 euros por cada hora trabajada en estas condiciones.

Asimismo las personas trabajadoras 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 2,8377 euros por hora trabajada en dichas condiciones.

#### Art. 21. *Antigüedad.*

Las personas trabajadoras afectadas 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 29,5596 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/as conviene 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 2,5%.

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/ Las unidades productivas pactadas en las cadenas de producción hora/persona trabajadora son 12,21 unidades. Dichas unidades se multiplicarán por las horas efectivas de trabajo del día de la semana que se trate, dando como resultado la productividad diaria de la persona trabajadora.

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:

1 cordero	= 1 u.p.
1 oveja	= 2 u.p.
1 porcino	= 1 u.p.
1 vacuno	= 6 u.p.
1 equino	= 9 u.p.
1 lechón	= 0,6 u.p.

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

1 cordero	= 1,15 unidades productivas
1 cordero exportación y rito halal	= 1,28 unidades productivas

Los corderos de exportación, de peso inferior a 14,5 kilogramos que se les tenga que realizar un faenado especial tal como quitar la tráquea y recoger las paletillas, tendrán la siguiente equivalencia:

1 cordero exportación	= 1,28 unidades productivas
-----------------------	-----------------------------

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

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 2,5%.

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. Esta distribución se ajustará en todo momento a las producciones existentes.

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 1,73 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 las funciones comprendidas:

Para lanar	Desde box hasta entrega de canal inclusive
Para vacuno	Desde box hasta serrado y entrega de canal inclusive
Para porcino	Desde box hasta serrado repasado y entrega de canal 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 las personas trabajadoras de la productividad pactada en épocas normales o especiales.

Las prolongaciones producidas por averías propias de las instalaciones, y que conlleven un retraso en el horario de salida teniendo en cuenta que este no este motivado por excesos de producción, serán compensadas a partir de los quince minutos de retraso como horas extras.

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, la representación de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa, acuerdan establecer un sistema de primas 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		0,3523	0,4436
DESPOJOS	5	0,0279	0,0349
BANDEJAS	6	0,0167	0,0209
CUARTEO	4	0,0223	0,0277
CAMARAS	3	0,0168	0,0208
ESTABLOS	7	0,0391	0,0488
S. VENTAS	1	0,0056	0,0071
<b>TOTALES</b>		<b>0,4808</b>	<b>0,6039</b>

**FAENADO:** El importe de la prima diaria por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras matarifes productivos de ese día.

La persona trabajadora clasificadora y controladora de chips y DIB de ganado vacuno y equino, cuando esté realizando dichas funciones de clasificación, y no sea realizado por el ayudante/a veterinario/a, figurará en la prima diaria como perceptor a efectos del cobro de esta, si bien será considerado como productivo a efectos del cálculo de la producción diaria.

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

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

**EMBANDEJADO:** El importe de la prima diaria por persona será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada (indicar el importe equivalente a tres personas de despojos) en función del día (normal o campaña) y se dividirá por las seis personas estimadas. Caso de estar menos de estas 6 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 trabajadora será el resultado de multiplicar las unidades productivas primadas diarias por la prima arriba indicada

# N P O B

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

El importe prima día (normal o campaña) se calculará dividiendo dicho importe por las 7 personas trabajadoras estimadas, multiplicado por las personas trabajadoras 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 trabajadoras activas ese día.

**CÁMARAS:** El importe de la prima diaria por persona trabajadora 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 trabajadoras 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 trabajadoras estimadas, multiplicado por las personas trabajadoras 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 trabajadoras activas ese día.

**CUARTEO:** El importe de la prima diaria por persona trabajadora 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 trabajadoras estimadas. Caso de estar menos de estas cuatro personas trabajadoras 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 trabajadoras estimadas, multiplicado por las personas trabajadoras 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 trabajadoras activas ese día.

Si por motivos organizativos de la empresa, estas personas trabajadoras estimadas, disminuyeran o aumentarían, 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 las personas trabajadoras afectadas por el sistema de primas, se hará público el programa de mataría 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 diez euros por cada persona trabajadora 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 1837,0428 euros anuales en concepto de incentivos y otra cantidad de 1351,5228 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. Las personas trabajadoras de la sección de limpieza cuyo horario no sea continuado, percibirán un incentivo de 296,4628 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: Las personas trabajadoras de limpieza que no ostente la categoría de oficial/a, 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 23,4512 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: Las personas trabajadoras asignadas a la sección de servicios auxiliares, que realicen turnos rotatorios, tendrán un plus de turnicidad, por un importe de 16,2721 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 2024, 46,0495 euros, de los cuales 29,772 euros son el concepto de incentivos y 16,2721 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, recibirá un plus de 125 euros por cada turno trabajado de los señalados anteriormente. El personal que comience su turno de trabajo a las 22:00 horas de los citados días recibirá un plus por este concepto de 30 euros, incluyendo estas cantidades en el plus de festivos.

10. PLUS DE ASISTENCIA: Se establece un plus de asistencia cuyo importe se establece en 574,3518 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:

$$\frac{50,6951 \times \text{días mes efectivamente trabajados}}{\text{Días teóricos mensuales de trabajo}}$$

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 3,3104 euros por unidad productiva y el resto realizado fuera de estas épocas se abonarán a 2,2488 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 PERSONAL ADMINISTRATIVO MATADERO: El plus de prolongación de jornada que venían percibiendo las personas trabajadoras administrativas del matadero hasta el 1/07/07, y que desde dicha fecha pasó a denominarse «Plus consolidado», asciende a la cantidad de 97,9132 euros mensuales.

13. PROLONGACIÓN JORNADA PERSONAL LIMPIEZA Y SERVICIOS AUXILIARES: El personal de limpieza y servicios auxiliares, 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 163.95 euros mensuales, que se percibirá en función de los días efectivos trabajados mensualmente.

Las primas e incentivos aquí pactados serán percibidas únicamente por las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

#### 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 que se abonará durante el mes de octubre de cada año y se devengará en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.

El importe de dicha gratificación especial de octubre será:

Trabajadores sección de Faenado	1.390,72 euros
Resto trabajadores	1.352,33 euros

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

Las personas trabajadoras vienen obligadas 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 obligación de las personas trabajadoras 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 una 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 otras personas trabajadoras, 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 aquellas personas trabajadoras 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 obligadas las personas trabajadoras a devolverlas a su cese, o a serles entregadas otras.

Las personas trabajadoras estarán obligadas 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 trabajadoras 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 las personas trabajadoras u otras personas por fuera de sus secciones de trabajo o lugares autorizados para su presencia.

**ASEO PERSONAL.**

Las personas trabajadoras que pudieran estar afectos por el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, sobre la protección de las personas trabajadoras 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 componentes 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 componente del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 la persona trabajadora 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/a, el comité de empresa, el delegado/a del sindicato a que pertenezca la persona trabajadora y que se haya 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/as de personal o componentes 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 componentes del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los componentes a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

e/ Existirá en la empresa un delegado/a sindical acorde con el acuerdo 16 de enero de 1986 sobre participación sindical en la empresa pública, que contará con el mismo crédito de horas que los componentes 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 250 trabajadores, y por ello, los delegados/as 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/a sindical en la concepción que la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece en empresas de más de 250 trabajadores y por ello sin ningún otro derecho adicional.

f/ Los componentes 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 dichas personas trabajadoras por otras, siempre mediante preaviso suficiente para advertir de la sustitución a las personas trabajadoras afectadas, y en todo caso, con el límite de crédito de horas mensuales que le corresponden.

#### *Art. 27. Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales que ostenten la representación en la empresa descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirán 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 períodos 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 las personas trabajadoras, dos consejeros/as de la empresa, la dirección general de la misma y un secretario/a o persona que esta última 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 la dirección general de la empresa, cuando estime que se producen situaciones de reconocida importancia o variaciones sustanciales en el proyecto anual presentado.

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

En cualquier cuestión que surgiere 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. Régimen disciplinario 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 en horario de 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 otras personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras hubieren presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus responsables 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.

• 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:

# N P O B

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 en los 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.

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

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 y continuada en el rendimiento de la labor encomendada.

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

7. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones. A los efectos de aplicación de esta falta laboral, se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción.

8. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

El acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### 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 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 dos a treinta días.



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 treinta y un días a 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/ Despido.

Art. 32. *Normas y procedimiento.*

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.

1. La dirección podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente convenio.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario/a tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción, en caso de impugnación. En caso de no impugnación, una vez firme, el plazo será de noventa días naturales contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado/a 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 las personas trabajadoras, 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. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales 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 a la persona trabajadora 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/a y un instructor/a del expediente, imparciales.



c/ La empresa dará traslado de este escrito al interesado/a, 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 la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, si la hubiere, 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 el Real Decreto legislativo 1/2002 y normas de desarrollo, para todas las personas trabajadoras de la plantilla laboral, con la única excepción del personal de dirección.

La empresa destinará la cantidad de 241,7682 euros por persona trabajadora 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.*

Se formará una comisión de seguimiento en esta materia, con el fin de adecuar la legislación que se vaya aprobando por el Gobierno, e incluirla en nuestro convenio, para lo que será necesario el acuerdo de las partes, exista tasa de reposición y se obtengan las autorizaciones pertinentes para la formalización del correspondiente contrato de relevo y todo ello con el fin de tener estabilidad de plantilla y un rejuvenecimiento necesario para la buena marcha de la empresa.

El tiempo de trabajo que deba realizar la persona trabajadora jubilada parcial perteneciente a las secciones productivas del matadero o cualquier otra, mediante previo acuerdo de las partes, podrá acumularlo y realizarlo todo seguido a continuación de la citada jubilación parcial. Asimismo, y por acuerdo de las partes, se podrá plantear otra forma de realizar dicho tiempo de trabajo.

#### 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 las personas trabajadoras 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 Efectiva 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).

#### Segunda. — *Transporte.*

Con el paso del tiempo y por diversas circunstancias, el servicio de transporte de la empresa ha venido sufriendo un persistente y continuado descenso de su uso, siendo en la actualidad las personas trabajadoras que lo utilizan, un reducido número de las mismas. Que, en consecuencia, carece de razonabilidad, el seguir manteniendo dicho servicio de transporte, dado su elevado coste económico y el reducido uso de este, por lo que se adopta el acuerdo de proceder a su supresión. Por tanto, queda suprimido el servicio de transporte para la plantilla, si bien se analizara, si hubiera algún caso en el que la persona trabajadora no pudiera desplazarse al trabajo por sus propios medios o en algún medio público, y fuera necesario prestarlo por parte de la empresa hasta la búsqueda de otra solución alternativa.

El presente convenio queda aceptado por las partes por el acto de la firma del mismo, del anexo número 1 de tablas salariales, en Zaragoza, a 25 de julio de 2024.

**ANEXO 1  
TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIOS BRUTOS AÑO 2.024											
CATEGORIA	14 PAGAS	14 PAGAS	14 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS	1 PAGA	1 PAGA	1 PAGA	T O T A L		
	SALARIO BASE ANUAL	PLUS SUSTIT. PRODUCTIV	OTROS COMPLEMEN	PLUS TRANS. Y DISTANCIA	PLUSES POR SECCION	EXTRA MARZO	OTRAS GRATIFICACIONES FAENADO	RESTO SECCION.	FAENADO	RESTO SECCIONES	
<b>G. P. PERSONAL OBRERO</b>											
APRENDIZ	9502,09	892,31	160,25	567,65	0,00	359,93	1390,72	1352,33	12872,95	12834,5678	
PEON	16178,90	1530,36	278,80	567,65	0,00	616,05	1390,72	1352,33	20561,37	20522,9814	
PEON LIMPIEZA	16177,78	1530,36	278,80	567,65	935,13	616,05	0,00	1352,33		21458,112	
OFICIAL 3ª	16562,73	1565,09	606,94	567,65	0,00	641,67	1390,72	1352,33	21334,79	21296,403	
OFICIAL 3ª VIGILANTE	16562,72	1565,09	606,94	567,65	558,06	641,67	0,00	1352,33		21854,4598	
AYUDANTE O CAMARISTA	16587,63	1568,25	434,61	567,65	0,00	636,72	1390,72	1352,33	21185,59	21147,2033	
" LIMPIEZA	16587,63	1568,25	434,61	567,65	935,13	636,72	0,00	1352,33		22082,3339	
OFICIAL 2ª	18255,48	1724,46	817,36	567,65	0,00	712,31	1390,72	1352,33	23467,98	23429,5941	
" 2ª VIGILANCIA	18255,48	1724,46	817,36	567,65	558,06	712,31	0,00	1352,33		23987,6559	
" 2ª LIMPIEZA	18255,48	1724,46	817,36	567,65	935,13	712,31	0,00	1352,33		24364,7247	
" 1ª	19220,00	1814,47	1082,63	567,65	0,00	757,51	1390,72	1352,33	24832,97	24794,5879	
" 1ª LIMPIEZA	19220,00	1814,47	1082,63	567,65	935,13	757,51	0,00	1352,33		25729,7185	
ENCARGADO	20991,73	1980,64	1395,51	567,65	0,00	834,60	1390,72	1352,33	27160,85	27122,4638	
<b>G. P. PERSONAL SUBALTER.</b>											
SUBALTERNO	17684,22	1667,54	626,20	567,65	0,00	684,25	0,00	1352,33		22582,1913	
<b>G. P. PERSONAL ADTVO.</b>											
ASPIRANTE AUX. ADTVO.	9717,31	919,22	164,92	567,65	0,00	369,95	0,00	1352,33		13091,3815	
AUXILIAR	16557,28	1564,86	575,18	567,65	422,32	640,38	0,00	1352,33		21680,0027	
OFICIAL 2ª	19531,99	1845,16	817,37	567,65	422,32	760,16	0,00	1352,33		25296,9816	
OFICIAL 1ª	23944,06	2265,79	142,26	567,65	422,32	902,56	0,00	1352,33		29596,9644	
<b>G. P. PERSONAL TECNICO</b>											
TECNICO	37622,03			567,65		1288,55		1352,33		40830,57	
LICENCIADO	30787,85			567,65		1054,48		1352,33		33762,31	
PLUS FESTIVOS	2,8377								PRIMA PRODUCCION	€ EPOCAS NORMALES	0,4808
PLUS NOCTURNIDAD	1,9528									€ EPOCAS ESPECIALES	0,604034
BOLSA VACACIONES	150,9447										
ANTIGUEDAD	29,5596	BIENIO							HORAS EXTRAS	16,32	€ INTEMPESTIVAS Of. 1ª y 2ª Admon. y Mtº.
PLUS ASISTENCIA	52,2138									14,28	€ RESTO, Of. 1ª y 2ª Admon. y Mtº.
TTE	47,3006									14,257356	€ INTEMPESTIVAS, otras categorías
										11,920536	€ RESTO , otras categorías

## SECCIÓN SEXTA

Núm. 493

### AYUNTAMIENTO DE ARÁNDIGA

*ANUNCIO relativo a la convocatoria para la provisión de juez de paz sustituto del municipio de Arándiga.*

Habiéndose comunicado por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Aragón la vacancia del cargo de juez de paz sustituto del municipio de Arándiga y la necesidad de proceder a la nueva designación conforme lo establecido en el artículo 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se procede a efectuar convocatoria pública con arreglo a las siguientes bases:

Primera. — Las personas aspirantes a dichos cargos deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español.
- b) Ser mayor de edad.
- c) No estar incurso en las siguientes causas de incapacidad previstas en el artículo 303 de la Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial:
  - Estar impedido física o psíquicamente para la función judicial.
  - Estar condenado por delito doloso mientras no haya obtenido rehabilitación.
  - Estar procesado o inculcado por delito doloso, en tanto no sea absuelto o se dicte auto de sobreseimiento.
  - No estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.
- d) No hallarse incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad y prohibiciones reguladas en los artículos 389 a 397 de la Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Segunda. — Las instancias solicitando tomar parte de la convocatoria, en la que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, se dirigirán al señor alcalde de la Corporación y se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento. Asimismo, se podrán presentar por alguno de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales y en la sede electrónica (<https://arandiga.sedelectronica.es>).

Tercera. — El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BOPZ, y se deberán acompañar de la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del DNI.
- b) Declaración jurada en la que se haga constar los siguientes extremos:
  - Que carece de antecedentes penales.
  - Que no está procesado o inculcado por delito doloso.
  - Que está en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
  - Que es español, mayor de edad, no está impedido física o psíquicamente para la función judicial y que va a residir en esta localidad, salvo autorización de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.
  - Que no está incurso en ninguna causa de incapacidad ni de incompatibilidad o prohibición previstas en los artículos 389 a 397 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuarta. — La elección del juez de paz sustituto se efectuará por el Pleno del Ayuntamiento con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros, entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten. Si no hubiera solicitantes, el Pleno elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el artículo 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Arándiga, a 20 de enero de 2025. — El alcalde, Dabi Pérez Hernández.

## SECCIÓN SEXTA

Núm. 492

### AYUNTAMIENTO DE ERLA

*ANUNCIO relativo a la aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio 2025.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Erla para el ejercicio 2025, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

#### **Presupuesto ejercicio 2025**

##### *Estado de gastos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Gastos de personal	172.300,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	213.000,00
3	Gastos financieros	3.200,00
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	5.000,00
6	Inversiones reales	493.800,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	887.300,00

##### *Estado de ingresos*

Capítulo	Descripción	Importe consolidado
1	Impuestos directos	144.000,00
2	Impuestos indirectos	6.000,00
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	158.500,00
4	Transferencias corrientes	102.500,00
5	Ingresos patrimoniales	10.400,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	469.900,00
8	Activos financieros	1.000,00
9	Pasivos financieros	0,00
	Total presupuesto	887.300,00

#### **Plantilla de personal**

##### A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:

—Una plaza de secretario-interventor, grupo/subgrupo A1/A2, nivel 26, cubierta por funcionario interino.

##### B) PERSONAL LABORAL FIJO:

—Una plaza de administrativo.

—Una plaza de operario de servicios múltiples.

—Dos plazas de limpiadoras de edificios municipales, a tiempo parcial.

##### C) PERSONAL LABORAL TEMPORAL:

—Una plaza de peón de servicios múltiples, contrato fijo discontinuo a tiempo completo.

# BOPZ

**Resumen:**

Total funcionarios carrera: Una plaza.

Total personal laboral fijo: Cuatro plazas.

Total personal laboral fijo discontinuo: Una plaza.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Erla, a 21 de enero de 2025. — El alcalde, José Manuel Angoy Trullenque.

# BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-1 · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

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

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

**Correos electrónicos:** [bop@dpz.es](mailto:bop@dpz.es) / [imprenta@dpz.es](mailto:imprenta@dpz.es)

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



**TARIFAS:**

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

**Anuncios ordinarios:**

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

**Anuncios urgentes:**

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

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o [www.dpz.es](http://www.dpz.es)