

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9757

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa La Zaragozana, S.A.

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa La Zaragozana, S.A., para los años 2019 a 2023 (código de convenio 50000742011981), suscrito el día 18 de octubre de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y SOMOS), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 25 de octubre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 13 de noviembre de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional y personal.*

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

Queda excluido de este ámbito el personal a que se refiere el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se regirá por sus propias condiciones económicas.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 y su duración se fija en cinco años, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.º *Denuncia y prorroga.*

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



Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 6.º *Comisión paritaria.*

Para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, se establece la comisión paritaria, que estará formada por los componentes de la mesa negociadora.

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

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de 10 días, a partir de la solicitud.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la comisión paritaria. Solo si no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán hacer declaración de conflicto colectivo.

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

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

Artículo 7.º *Unidad de convenio.*

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

Artículo 8.º *Garantías personales.*

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9.º *Retribuciones.*

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

- Año 2019: 1,50% sobre las tablas actualizadas a 31 de diciembre de 2018.
- Año 2020: 2% sobre las tablas del año 2019.

N P O B

- Año 2021: 2% sobre las tablas del año 2020.
- Año 2022: 2% sobre las tablas del año 2021.
- Año 2023: 2% sobre las tablas del año 2022.

PRIMA DE FABRICACIÓN. Durante los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se abonará una prima de fabricación calculada en función del porcentaje de incremento en el número de litros fabricados que salgan para envasado sobre el año anterior tal y como se recoge en la siguiente tabla:

< 2%	incremento	0,00 euros
≥2% y <5%	incremento	125,00 euros
≥5% y <10%	incremento	225,00 euros
≥10%	incremento	325,00 euros

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio para los años 2019 a 2023 serán los que figuran en el anexo número 2, los cuales han sido calculados aplicando a las tablas, revisadas a 31 de diciembre del 2018, un incremento equivalente al 1,50% y al 2,00% en los años sucesivos.

Igualmente se incrementarán en los mismos porcentajes todo el resto de conceptos del convenio a excepción del fondo cultural y del plus de disponibilidad y guardias que se actualizarán a partir del año 2020

Artículo 10.º *Plus de vinculacion.*

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

Artículo 11.º *Complemento de plus de vinculacion.*

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

Artículo 12.º *Nocturnidad.*

En el trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Laudo Arbitral Cerveceros de fecha 27 de marzo de 1996. El personal que trabaje sin reducción de horario, en actividad que por su propia naturaleza haya de realizarse en tal período, percibirá un plus equivalente al 50% del salario base más el plus convenio. Cuando el trabajo ocupe, dentro de los límites marcados por la legislación vigente para la definición de trabajo nocturno, más de dos horas sin llegar a la totalidad de la jornada, se abonará la parte proporcional del citado plus.

Artículo 13.º *Trabajo en sabados, domingos y festivos.*

Cuando por la naturaleza del puesto de trabajo o por la aplicación de correturnos parte de la semana laboral se realice en sábado, domingo o festivo, se percibirá por estos días una prima de 50 euros/día trabajado. Igualmente percibirán esta prima, si trabajan sábado o domingo, los trabajadores que vean modificada su jornada habitual (lunes a viernes) por la de martes o miércoles a sábado o domingo.

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

No percibirá esta prima el personal que por razones específicas de su puesto de trabajo incluya dentro de su jornada laboral normal los sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores que por su turno tengan que prestar servicios la noche del día 11 de octubre o mañana o tarde del 12 de octubre o mañana o tarde de los días 25 de diciembre o 1 de enero percibirán una compensación económica de 100 euros por cada turno realizado.

Artículo 14.º *Plus de absentismo.*

Este concepto retributivo tiene el carácter de complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo y consistirá en la percepción de 60 euros al mes si se asiste al trabajo durante toda la jornada cada día laborable del mes.



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

- Permisos particulares.
- Faltas injustificadas.
- I.T. derivada de enfermedad común.
- Visitas al médico de cabecera cuando el número de estas sea superior a dos en un mes.

Artículo 15.º Actividad extraordinaria en domingos y festivos.

Si por necesidades productivas ocasionales, fuese necesario que un turno completo de alguna sección de los Departamentos de Producción y Mantenimiento tuvieran que trabajar en domingo o festivo, la empresa abonará una cantidad de 39,26 euros por jornada laboral completa. El exceso de jornada se compensará además, a elección del trabajador, bien con descanso equivalente o con la percepción de las horas extraordinarias correspondientes.

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

Artículo 16. Plus de disponibilidad.

Se establece un plus de disponibilidad para todos los trabajadores que hayan de estar de guardia (localizable) los sábados, domingos, festivos y días especiales según requerimiento por parte de la empresa.

Plus disponibilidad: 65 euros brutos/día.

Si es necesario desplazamiento: 45 euros brutos (kilometraje contributivo).

En caso de intervención, se percibirán además las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 17.º Gratificaciones.

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

2.º Con independencia de las citadas gratificaciones de julio y diciembre, se abonará otra con el mismo carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, a percibir dentro de los diez primeros días del mes de octubre y por un importe lineal, de 2.264,34 euros.

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

Artículo 18.º Atrasos.

El abono de los atrasos del primer año de vigencia se efectuará dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio.

CAPÍTULO III

CONDICIONES LABORALES

Artículo 19.º Jornada.

La jornada laboral, incluso en los años bisiestos, será de 1784 horas anuales efectivas de trabajo, que se realizarán según los calendarios de turnos establecidos en cada área.

Una vez publicadas en el *Boletín Oficial de Aragón* las fiestas locales, la sección de Personal determinará el número de días laborables del año, informando seguidamente, de tal número y el consiguiente exceso de jornada anual, al comité de empresa y a los responsables de cada departamento. Los calendarios laborales que rijan, cada uno de los años durante la vigencia de este convenio, serán los establecidos por los responsables de cada departamento en el primer trimestre de cada año, teniendo en cuenta el exceso de jornada calculado, con la participación de los miembros del comité de empresa que corresponda, reservándose la empresa las facultades que, en esta materia, le confiere la legislación vigente.



Artículo 20.º Vacaciones.

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

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

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

Artículo 21.º Licencias y permisos.

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

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

Son parientes de primer grado:

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

Son parientes de segundo grado:

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

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

Artículo 22.º Licencia sin sueldo.

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

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

Artículo 23.º Descanso en jornada continuada.

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

N P O B

Artículo 24.º *Fiestas de Navidad y Año Nuevo.*

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

Artículo 25.º *Clasificación laboral.*

1. En cuanto a las categorías laborales se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral Cervecerero, de fecha 27/03/96.

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

3. Al mes siguiente de cumplir la edad de 55 años, los oficiales de segunda del grupo obrero percibirán la cantidad de 0,93 euros/día, más el tanto por ciento de plus de vinculación y su correspondiente complemento, dicho importe se abonará igualmente en las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Este concepto tendrá el carácter de complemento de actividad variable y se actualizará, en función de los conceptos salariales que se utilizan para su cálculo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.

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

Artículo 26.º *Preavisos por cese.*

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

—Personal no cualificado (ayudante, aux. 1.ª y aux. 2.ª): Ocho días.

—Personal obrero cualificado o subalterno (ofic. 1.ª, ofic. 2.ª y jefe de equipo): Quince días.

—Personal administrativo-comercial o técnico no titulado: Treinta días.

—Personal titulado: 45 días.

La empresa se compromete a preavisar la finalización de los contratos temporales en los mismos plazos, siempre que la duración de tales contratos supere 6 meses y 12 en los de obra o servicio determinado. No existe obligación de preaviso alguno en los contratos de interinidad.

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

Artículo 27.º *Vacantes.*

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

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

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

Artículo 28.º *Suspensión del carné de conducir.*

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

Artículo 29. *Polivalencia.*

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

Si el cambio de puesto de trabajo supone una modificación sustancial de jornada y horario, se aplicará en su integridad el contenido del artículo 41 del E.T.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30.º *Complementos sociales.*

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

- A los 15 años: 961,25 euros.
- A los 20 años: 1.337,13 euros.
- A los 30 años: 1.429,55 euros.
- A los 40 años: 1.515,81 euros.
- A los 45 años: 1.694,51 euros.
- A los 50 años: 1.694,51 euros.

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

Además de los premios anteriores, el personal que cese en la empresa, bien por incapacidad o por cumplir sesenta y tres o más años, y que no obedezca a motivos disciplinarios, percibirá una cantidad equivalente a 200 euros por año de permanencia, de una sola vez, al producirse tal contingencia.

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

Artículo 31.º *Premio jubilación anticipada.*

Todo trabajador que se jubile totalmente de manera anticipada, una vez cumplidos los sesenta y tres años, y tenga en la empresa una antigüedad mínima de diez años, percibirá las cantidades a continuación indicadas siempre y cuando no le haya sido aplicada la cantidad compensatoria equivalente a 200 euros por año de permanencia recogida en el artículo anterior:

- A los 63 años: 2.551,00 euros.
- A los 64 años: 1.275,51 euros.

Artículo 32. *Jubilación.*

A) Jubilación anticipada parcial.

La empresa mostrará su mejor disposición para atender las solicitudes que se puedan producir de jubilaciones anticipadas parciales, siempre contemplando las posibilidades permitidas por la legislación laboral vigente.

B) Jubilación forzosa.

Al objeto de favorecer el relevo generacional, se establece que la jubilación será obligatoria (salvo pacto en contrario entre la empresa y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador afectado por la extinción del contrato deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

2. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas previa o simultáneamente: a) que la empresa convierta un contrato de duración determinada en indefinido; b) que contrate con carácter indefinido a un nuevo trabajador desempleado; o c) que la empresa a la fecha de jubilación mantenga el número de empleos indefinidos con respecto al año anterior.

Todo ello, de conformidad con la disposición final primera del Real Decreto legislativo 28/2018, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifica la disposición adicional décima del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º *Nupcialidad.*

Todo el personal percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 480,57 euros. En el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa, la percibirán indistintamente.

BOBON

Artículo 34.º *Enfermedad y accidentes.*

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

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

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

Artículo 35.º *Cajas de cerveza.*

De acuerdo con los formatos y marcas establecidas de común acuerdo con el Comité de Empresa, se suministrará a todo el personal 24 cajas de cerveza por año.

Artículo 36.º *Obsequio de navidad.*

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

Artículo 37.º *Anticipos y préstamos.*

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

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

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

Artículo 38.º *Fondo cultural.*

La empresa constituirá un fondo para actividades culturales y recreativas consistente en 6.155,80 euros anuales, que será administrado a criterio del comité de empresa.

Artículo 39.º *Disminuidos físicos.*

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

Artículo 40.º *Formación profesional.*

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

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

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de incapacidad permanente en el grado de gran invalidez, incapacidad



total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, la empresa abonará al afectado la cantidad de 30.050,61 euros a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

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

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

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

Artículo 42.º Premio por innovaciones.

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

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

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

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.º Secciones sindicales.

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

Artículo 44.º Representación sindical.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

Artículo 45. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a salud laboral serán de aplicación, en particular, las disposiciones contenidas en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y otras disposiciones generales concernientes al tema y de general aplicación.

N P O B

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.º *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 47.º *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

Disposiciones finales

Artículo 48.º *Normas complementarias.*

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

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

Artículo 49.º *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

ANEXO NÚM. 1

ANEXO NÚM. 1

De acuerdo la dirección y el comité de la empresa La Zaragozana, S.A., han convenido las siguientes normas complementarias del convenio colectivo de trabajo suscrito con fecha 18 de octubre de 2019

1. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se abonarán cada una de ellas y para todas las categorías profesionales al precio de 19,46 euros por hora, optando por su cobro salvo acuerdo en contrario.

2. COMPENSACIÓN ÚNICA POR FIRMA DE CONVENIO.

La empresa abonará como compensación por la firma del convenio colectivo a cada trabajador que estuviera en alta el día 1 de enero de 2019 y lleve como mínimo seis meses de prestación de servicios ininterrumpidamente la cantidad de 250,00 euros. Los trabajadores con un tiempo de prestación de servicios inferior a seis meses y que estuvieran en alta a la fecha de la firma del convenio colectivo percibirán el cincuenta por ciento de dicha cantidad.

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

3. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

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

- Pedidos de marca blanca con período de entrega superior a 6 meses.
- Puesta en marcha de nuevos procesos, máquinas o instalaciones.
- Averías importantes con plazo de reparación incierto.
- Actividades de almacenaje derivadas de variaciones en la actividad de envasado por cualquiera de los motivos anteriores.
- Lanzamiento de nuevos productos, formatos, etc.
- Actividades de mantenimiento que puedan generar pérdidas de producción.
- Auditorías financieras, laborales, fiscales, etc.
- Campañas comerciales y de promoción de productos.
- Apertura o modificaciones de nuevos centros o actividades.
- Puesta en marcha de nuevos procedimientos y aplicaciones informáticas.
- Montaje de nuevas instalaciones de hostelería por nuevos contratos.

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

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

Zaragoza, a 18 de octubre de 2019.

ANEXO NÚM. 2

Tablas salariales 2019

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe de equipo	38,0796	12,6310	1.572,0286	2.264,3362	23.917,7624
Oficial de primera	33,6634	15,4282	1.521,8396	2.264,3362	23.226,4494
Oficial de segunda	30,8663	17,2930	1.492,9383	2.264,3362	22.828,3573
Ayudante	30,8663	17,2930	1.492,9383	2.264,3362	22.828,3573
Auxiliar primera	27,0484	19,9427	1.456,7241	2.264,3362	22.329,5359
Auxiliar segunda	25,8705	18,4999	1.375,4824	2.264,3362	21.210,4970
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES					
Jefe de primera	1.474,6705	265,4105	1.798,0832	2.264,3362	26.741,4686
Jefe de segunda	1.280,6499	320,1550	1.654,1652	2.264,3362	24.782,3266
Oficial de primera	1.167,6766	420,2322	1.640,8426	2.264,3362	24.600,9678
Oficial de segunda	1.020,3429	513,4302	1.584,8959	2.264,3362	23.839,3704
Auxiliar	886,0133	567,5759	1.502,0388	2.264,3362	22.711,4446

BOBON

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS					
Subalterno de 1. ^a	934,1323	567,5759	1.551,7651	2.264,3362	23.388,3648
Subalterno de 2. ^a	886,0133	567,5759	1.502,0422	2.264,3362	22.711,4910

Tablas salariales 2020

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe de equipo	38,8412	12,8836	1.603,4688	2.309,6229	24.396,1125
Oficial de primera	34,3367	15,7368	1.552,2785	2.309,6229	23.691,0074
Oficial de segunda	31,4836	17,6389	1.522,7975	2.309,6229	23.284,9304
Ayudante	31,4836	17,6389	1.522,7975	2.309,6229	23.284,9304
Auxiliar primera	27,5894	20,3416	1.485,8610	2.309,6229	22.776,1599
Auxiliar segunda	26,3879	18,8699	1.402,9918	2.309,6229	21.634,7035
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES					
Jefe de primera	1.504,1634	270,7187	1.834,0448	2.309,6229	27.276,2977
Jefe de segunda	1.306,2630	326,5581	1.687,2485	2.309,6229	25.277,9731
Oficial de primera	1.191,0336	428,6368	1.673,6594	2.309,6229	25.092,9865
Oficial de segunda	1.040,7468	523,6988	1.616,5938	2.309,6229	24.316,1577
Auxiliar	903,7302	578,9274	1.532,0795	2.309,6229	23.165,6731
RUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS					
Subalterno de 1. ^a	952,8149	578,9274	1.582,8004	2.309,6229	23.856,1313
Subalterno de 2. ^a	903,7336	578,9274	1.532,0830	2.309,6229	23.165,7209

Tablas salariales 2021

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe de equipo	39,6180	13,1413	1.635,5383	2.355,8154	24.884,0365
Oficial de primera	35,0234	16,0515	1.583,3219	2.355,8154	24.164,7977
Oficial de segunda	32,1133	17,9917	1.553,2550	2.355,8154	23.750,6504
Ayudante	32,1133	17,9917	1.553,2550	2.355,8154	23.750,6504
Auxiliar primera	28,1412	20,7484	1.515,5776	2.355,8154	23.231,6746
Auxiliar segunda	26,9157	19,2473	1.431,0530	2.355,8154	22.067,4164
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES					
Jefe de primera	1.534,2467	276,1331	1.870,7258	2.355,8154	27.821,8246
Jefe de segunda	1.332,3883	333,0893	1.720,9935	2.355,8154	25.783,5336
Oficial de primera	1.214,8543	437,2095	1.707,1326	2.355,8154	25.594,8462
Oficial de segunda	1.061,5617	534,1728	1.648,9257	2.355,8154	24.802,4808
Auxiliar	921,8048	590,5059	1.562,7211	2.355,8154	23.628,9860
RUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS					
Subalterno de 1. ^a	971,8712	590,5059	1.614,4563	2.355,8154	24.333,2532
Subalterno de 2. ^a	921,8083	590,5059	1.562,7247	2.355,8154	23.629,0352

Tablas salariales 2022

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe de equipo	40,4104	13,4041	1.668,2495	2.402,9317	25.381,7232
Oficial de primera	35,7239	16,3725	1.614,9884	2.402,9317	24.648,0945
Oficial de segunda	32,7556	18,3515	1.584,3201	2.402,9317	24.225,6634
Ayudante	32,7556	18,3515	1.584,3201	2.402,9317	24.225,6634
Auxiliar primera	28,7040	21,1634	1.545,8894	2.402,9317	23.696,3115
Auxiliar segunda	27,4540	19,6322	1.459,6722	2.402,9317	22.508,7391
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES					
Jefe de primera	1.564,9316	281,6558	1.908,1403	2.402,9317	28.378,2611
Jefe de segunda	1.359,0361	339,7511	1.755,4134	2.402,9317	26.299,2049

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
Oficial de primera	1.239,1514	445,9537	1.741,2753	2.402,9317	26.106,7435
Oficial de segunda	1.082,7929	544,8563	1.681,9042	2.402,9317	25.298,5305
Auxiliar	940,2409	602,3160	1.593,9755	2.402,9317	24.101,5655

RUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

Subalterno de 1. ^a	991,3086	602,3160	1.646,7454	2.402,9317	24.819,9177
Subalterno de 2. ^a	940,2445	602,3160	1.593,9792	2.402,9317	24.101,6161

Tablas salariales 2023

Categoría	Salario base	Plus convenio	Julio-diciembre	Octubre	Total
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe de equipo	41,2186	13,6722	1.701,6148	2.450,9903	25.889,3619
Oficial de primera	36,4384	16,7000	1.647,2904	2.450,9903	25.141,0871
Oficial de segunda	33,4107	18,7185	1.616,0052	2.450,9903	24.710,1587
Ayudante	33,4107	18,7185	1.616,0052	2.450,9903	24.710,1587
Auxiliar primera	29,2781	21,5867	1.576,8088	2.450,9903	24.170,2599
Auxiliar segunda	28,0031	20,0248	1.488,8649	2.450,9903	22.958,9036

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

Jefe de primera	1.596,2302	287,2889	1.946,3031	2.450,9903	28.945,8257
Jefe de segunda	1.386,2168	346,5461	1.790,5217	2.450,9903	26.825,1885
Oficial de primera	1.263,9344	454,8728	1.776,1008	2.450,9903	26.628,8783
Oficial de segunda	1.104,4488	555,7534	1.715,5423	2.450,9903	25.804,5013
Auxiliar	959,0457	614,3623	1.625,8549	2.450,9903	24.583,5961

GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

Subalterno de 1. ^a	1.011,1348	614,3623	1.679,6803	2.450,9903	25.316,3161
Subalterno de 2. ^a	959,0494	614,3623	1.625,8588	2.450,9903	24.583,6483