CONVENIO COLECTIVO LA ZARAGOZANA, S.A.

Publicado en el B.O.A. del 16/09/2025

ALTERNATIVA SINDICAL SOLIDARIA DE ARAGÓN

Calle Antonio Cánovas 42, local 50004 Zaragoza
Teléfono 976 76 20 83
somos@sindicatosomos.org

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6467 DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa La Zaragozana, 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 La Zaragozana, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa La Zaragozana, S.A., para los años 2024 a 2027 (código de convenio 50000742011981), suscrito el día 9 de mayo de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., OSTA, SOMOS ASSA y Grupo de Trabajadores Independientes), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 18 de julio de 2025, subsanadas las defi-ciencias requeridas el día 2 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el 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 3 de septiembre de 2025 — La subdirectora Provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

Convenio Colectivo La Zaragozana 2024-2027

CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES 1

Artículo 1.º Ámbito territorial 1
Artículo 2.º Ámbito funcional y personal 1
Artículo 3.º Ámbito temporal 1
Artículo 5.º Compensación y absorción 1
Artículo 6.º Comisión paritaria 2
Artículo 7.º Unidad de convenio 3

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS 3

Artículo 8.º Retribuciones 3
Artículo 9.º Retribución variable. Plus productividad 4
Artículo 10.º Plus de vinculación 6
Artículo 11.º Complemento de plus de vinculación 7
Artículo 12.º Nocturnidad 7
Artículo 13.º Trabajo en sábados, domingos y festivos 7
Artículo 14.º Plus de absentismo 7
Artículo 15. Plus de disponibilidad 8
Artículo 16.º Gratificaciones 8
Artículo 17.º Atrasos 8

CAPÍTULO III. CONDICIONES LABORALES 9

Artículo 18.º Jornada 9
Artículo 19.º Vacaciones 9
Artículo 20.º Distribución irregular de la jornada 10
Artículo 21.º Licencias y permisos 10
Artículo 22.º Licencia sin sueldo 12
Artículo 23.º Descanso en jornada continuada 12
Artículo 24.º Fiestas de Navidad y Año Nuevo 12
Artículo 25.º Clasificación laboral 12
Artículo 26.º Preavisos por cese 13

Artículo 27.º Vacantes 13
Artículo 28.º Suspensión del carné de conducir 14
Artículo 29. Polivalencia 14

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES 14
Artículo 30.º Complementos sociales 14
Artículo 31.º Premio jubilación anticipada 15
Artículo 32. Jubilación 15
Artículo 33.º Nupcialidad 16
Artículo 34.º Enfermedad y accidentes 16
Artículo 35.º Cajas de cerveza 17
Artículo 36.º Obsequio de navidad 17
Artículo 37.º Anticipos y préstamos 17
Artículo 38.º Fondo cultural 17
Artículo 39.º Personas con diversidad funcional 18
Artículo 40.º Formación profesional 18
Artículo 41.º Prestación por invalidez o muerte 18
Artículo 42.º Premio por innovaciones 19

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES 19
Artículo 43.º Secciones sindicales 19
Artículo 44.º Representación sindical 19

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL 20
Artículo 45. Salud laboral 20
Artículo 46.º Reconocimiento médico 21
Artículo 47.º Prendas de trabajo 21

CAPÍTULO VII. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI ARTÍCULO 48.º DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 21
Artículo 49.º Acceso al empleo 22
Artículo 50.º Clasificación y promoción profesional 22

Artículo 51.º Formación, sensibilización y lenguaje 22
Artículo 52.º Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo 23
Artículo 53.º Permisos y beneficios sociales 23
Artículo 54.º Evaluación de las medidas planificadas 24
Artículo 55.º Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas 24
Artículo 56.º Régimen disciplinario 24
Artículo 57.º Negociación protocolo 24
Artículo 58.º Normas complementarias 25
Artículo 59.º Solución extrajudicial de conflictos laborales 25

ANEXO NÚM. 1 25

ANEXO NÚM. 2 27

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito territorial

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio regirán y se aplicarán 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 de este.

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 2024 y su duración se fija en cuatro años, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4.º Denuncia y prórroga

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

Artículo 5.º Compensación y absorción

Las condiciones pactadas son plenamente 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.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellas personas trabajadoras que perciban exclusivamente los conceptos retributivos en las cuantías exactas establecidas en el presente convenio, sin mejoras adicionales que superen dichas cuantías en cómputo anual. En tales casos, los siguientes conceptos no serán compensables ni absorbibles: Salario base, plus convenio, plus de vinculación, complemento de plus de vinculación, nocturnidad, plus por trabajo en sábados, domingos y festivos, plus de absentismo, plus de disponibilidad, plus de productividad, premios de continuidad, complemento de jubilación, premio por jubilación anticipada, premio de nupcialidad, plus de distribución irregular de jornada, horas extraordinarias, pluses colectivos (eficiencia, coordinadores, etc.) y demás conceptos económicos expresamente regulados en este convenio.

En consecuencia, en el supuesto de que alguna persona trabajadora, en el momento de entrada en vigor de este convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen más beneficiosas a lo que le correspondiese por la aplicación de este, la empresa podrá compensar y absorber tales condiciones más favorables.

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 diez días, a partir de la solicitud.

En cualquier cuestión que surgiere debido al 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 esta 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.

CAPÍTULO II
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.º Retribuciones

Los conceptos salariales contenidos en el presente convenio colectivo se verán incrementados, en los años 2024, 2025, 2026 y 2027, en un porcentaje equivalente al de la tasa de variación interanual del índice de precios al consumo (IPC) calculada a final del año inmediatamente anterior más un 1% adicional.

Este incremento salarial será del 1% como mínimo y del 5,5% como máximo. Por ello, los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio para el año 2024 serán los que figuran en el anexo núm. 2, los cuales han sido calculados aplicando a las tablas revisadas a 31 de diciembre del 2023 un incremento del 4,1% (tasa de variación interanual de IPC calculada a 31 de diciembre 2023 (3,1%)+1%).

Por su parte, los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio para el año 2025 serán los que figuran en el anexo núm. 2, los cuales han sido calculados aplicando a las tablas revisadas a 31 de diciembre del 2024 un incremento del 3,8% (tasa de variación interanual de IPC calculada a 31 de diciembre 2024 (2,8%)+1%).

Igualmente se incrementarán, siguiendo el criterio citado en los párrafos previos, todos los conceptos que aparecen en las tablas salariales, incluyendo prima de festivos, plus de absentismo, plus de disponibilidad, plus convenio, pagas extraordinarias, plus de clasificación laboral, complementos sociales, premios por jubilación, nupcialidad, fondo cultural, prestación por invalidez, premio por innovaciones, horas extraordinarias, primas por distribución irregular y plus de productividad.

Artículo 9.º Retribución variable. Plus productividad

Se establece una prima de producción, de hasta un máximo de 85 euros mensuales, para las personas trabajadoras de las secciones de envasado, elaboración, mantenimiento y laboratorio, y cuyo cálculo dependerá del porcentaje de mejora de los dos indicadores siguientes: El Overall Equipment Efficiency (OEE) del área de envasado y los Key Performance Indicators (KPI) de la sección de elaboración (cocidas alcohólicas y filtro).

9.1. Cálculo de cada indicador.

El cálculo de la mejora en cada uno de los indicadores se realizará de la siguiente forma:

— OEE. Este indicador mide la eficiencia general de las líneas de envasado.

Para el cálculo de la mejora en este indicador se tendrá en cuenta el resultado promedio del OEE de las tres líneas de envasado de los tres meses previos al mes de cobranza y se comparará con el promedio de las tres líneas de envasado del año natural previo al del mes de cobranza.

- Así, por ejemplo, para calcular la prima de producción a cobrar en el mes de junio de 2026 se tomará el resultado promedio del OEE de los tres meses anteriores, marzo, abril y mayo de 2026 y se comparará con el promedio del OEE de todo el año 2025.

Para todos los meses de cobranza del año 2025, sin embargo, la comparación se hará con el promedio de las tres líneas de envasado desde abril hasta diciembre de 2024, ya que el promedio del primer trimestre de 2024 no es representativo.

- Por ejemplo, para calcular la prima de producción correspondiente al mes de abril de 2025 se calculará el promedio del OEE de enero, febrero y marzo de 2025, y se comparará con el promedio del OEE desde abril hasta diciembre de 2024.

Para el cálculo, tanto del promedio de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de cobranza, como del promedio del año previo, no se tendrán en cuenta aquellos factores que modifiquen la productividad y que sean ajenos al rendimiento de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, la realización de horas extras, la creación de un cuarto turno, la creación de una nueva línea de envasado, o el impacto de las mejoras tecnológicas implementadas que modifique el rendimiento de las líneas de envasado, paradas por falta de material.

— KPI (mermas). Este indicador mide la pérdida de materia prima desde el inicio del proceso productivo hasta el inicio de la fase de envasado.

Para su cálculo, se tendrá en cuenta el promedio de merma de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de cobranza y se comparará con el promedio de merma del año natural inmediatamente anterior al del mes de devengo.

Para el cálculo, tanto del promedio de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de cobranza, como del promedio del año previo, no se tendrán en cuenta aquellos factores que modifiquen la productividad y que sean ajenos al rendimiento de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, la realización de horas extras, la creación de un cuarto turno, la creación de una nueva línea de envasado, o el impacto de las mejoras tecnológicas implementadas que modifique el rendimiento de las líneas de envasado.

- Así, por ejemplo, si la mejora en junio de 2025 fuera del 5%, y un 3,7% se derivara de la instalación de nueva maquinaria, habría que detraer ese 3,7% derivado de las mejoras tecnológicas implementadas, siendo el resultado final de la mejora en este indicador del 1,3%.

9.2. Peso de cada indicador por sección.

El peso de cada indicador, para cada persona trabajadora, dependerá de la sección en la que se encuentre ubicado su puesto de trabajo. De este modo, en cada una de las secciones, el peso de los indicadores será el siguiente:

—Sección de envasado: 70% OEE y 30% mermas.

—Sección de elaboración: 30% OEE y 70% mermas.

—Secciones de mantenimiento y laboratorio: 50% OEE y 50% mermas.

9.3. Escala de logro para la cobranza del plus.

En función del resultado de mejora productiva obtenido según lo indicado en los apartados anteriores, medido en puntos básicos, las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de una prima de producción conforme a la siguiente escala:

< -1%: 0 euros.

≥ -1% y < 1%: 10 euros/mes.

≥ 1% y < 2%: 20 euros/mes.

≥ 2% y < 3%: 35 euros/mes.

≥ 3% y < 4%: 55 euros/mes.

≥ 4%: 85 euros/mes.

9.4. Condiciones adicionales exigibles.

El percibo mensual del presente plus está vinculado al del plus de absentismo de la nómina del mes en curso, de forma que, si la persona trabajadora no devenga el plus de absentismo, tampoco devengará el importe correspondiente en concepto de plus de productividad.

Artículo 10.º Plus de vinculación

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

Artículo 11.º Complemento de plus de vinculación

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

Artículo 12.º Nocturnidad

En el trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Laudo Arbitral Cervecero 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 sábados, domingos y festivos

Los turnos de trabajo comenzarán la noche del domingo o la noche del festivo y finalizarán en la tarde del viernes.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre la noche las 22:00 horas del viernes y las 22:00 horas del domingo, o en festivo, percibirán una prima de 56,34 euros por día trabajado, excepto en aquellos casos en los que las personas trabajadoras realicen horas extras en el turno de la mañana del sábado, en cuyo caso solo percibirán la compensación por las horas extras realizadas.

Las personas trabajadoras 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 112,68 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 67,60 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.
— Visitas al médico de cabecera cuando el número de estas sea superior a dos en un mes.

Artículo 15. Plus de disponibilidad

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

Plus disponibilidad: 73,24 euros brutos/día.

Si es necesario desplazamiento: 50,70 euros brutos (kilometraje contributivo). En caso de intervención, se percibirán además las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 16.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 2.551,48 euros.

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

Artículo 17.º Atrasos

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio serán abonados, como máximo, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el BOPZ.

CAPÍTULO III
CONDICIONES LABORALES

Artículo 18.º Jornada

La jornada laboral, incluso en los años bisiestos, será de 1.784 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, de mutuo acuerdo con los miembros del comité de empresa que corresponda, reservándose la empresa las facultades que, en esta materia, le confiere la legislación vigente.

Artículo 19.º Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables para todo el personal, equivalente a un mínimo de trei 9.10. Por trabajos nocturnos. Las personas trabajadoras que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno que será igual a la diferencia entre el salario fijado anualmente por Acuerdo de Consejo de Gobierno nta 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 a la persona trabajadora 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 20.º Distribución irregular de la jornada

La empresa podrá distribuir irregularmente hasta seis jornadas de trabajo por persona y año, las cuales podrán aplicarse durante todo el año natural.

De las 6 jornadas distribuibles irregularmente por la empresa, cuatro serán sábados que deberán quedar planificados, como tarde, el 31 de enero.

De los dos días restantes no planificados, la empresa determinará un sábado y un día festivo. En ambos casos mediará un preaviso mínimo de 14 días naturales, que será comunicado por escrito vía mail corporativo o tablón de anuncios.

No obstante, esta distribución irregular no afectará a los turnos nocturnos en sábado y tampoco a las vacaciones concedidas durante el primer trimestre del año. Tampoco se aplicará la distribución irregular de la jornada en la semana previa a las vacaciones concedidas, con independencia de la fecha de su concesión.

Se establece un plus de distribución irregular para compensar a las personas trabajadoras afectadas:

- Plus de 90 euros por cada sábado de distribución irregular.
- Plus de 170 euros por cada festivo de distribución irregular.
- En cualquiera de los dos casos, un día de descanso como compensación por cada día de distribución irregular.

Este plus sustituirá a los pluses festivos que se devengarían por trabajar en sábado o festivo sin aplicar distribución irregular.

La persona trabajadora podrá solicitar, de acuerdo con su responsable directo, cambiar el plus de distribución irregular por un día de descanso adicional. La fecha de disfrute deberá consensuarse con su responsable directo, y disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

Artículo 21.º Licencias y permisos

Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a los siguientes días naturales de permiso con sueldo equivalente al salario base, plus de convenio y antigüedad, salvo indicación expresa de lo contrario:

— Ocho días por fallecimiento de cónyuge (se entenderá, en todo caso, como cónyuge a la pareja de hecho o 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 habitual.
— Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
— 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 consanguineidad 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.

Estos días podrán desplazarse durante los siete siguientes al hecho causante y siempre y cuando continúe el ingreso hospitalario.

— Las personas trabajadoras, tras la suspensión por maternidad, podrán acumular hasta catorce días laborables, de manera ininterrumpida a continuación de esta, 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 de la persona trabajadora.

— Por afinidad: cónyuge, hijos y padres del cónyuge.

Son parientes de segundo grado:

— Por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos de la persona trabajadora.

— 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 de la persona trabajadora 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.

Artículo 24.º Fiestas de Navidad y Año Nuevo

Las personas trabajadoras que en los días 24 o 31 de diciembre viniesen trabajando en régimen de turnos dispondrán de cuatro horas festivas computables como efectivas de trabajo, a disfrutar en el turno de tarde y noche.

Artículo 25.º Clasificación laboral

1. En cuanto a las categorías laborales se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral Cervecero, de fecha 27 de maro de 1996.
2. Al mes siguiente de cumplir la edad de cincuenta y cinco años, los oficiales de segunda del grupo obrero percibirán la cantidad de 1,08 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 8.
3. Las personas trabajadoras contratadas 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.

4. 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.

Artículo 26.º Preavisos por cese

Toda persona trabajadora 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 administrativocomercial o técnico no titulado: Treinta días.

— Personal titulado: Cuarenta y cinco días.

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

El incumplimiento de los plazos determinados dará lugar al descuento a la persona trabajadora o incremento si incumple la empresa, en el recibo de saldofiniquito, 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 personas trabajadoras de esta, 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 alguna persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, se establecen los siguientes premios:

- A los 15 años: 1.083,14 euros.
- A los 20 años: 1.506,69 euros.
- A los 30 años: 1.610,83 euros.
- A los 35 años: 1.708,03 euros.
- A los 40 años: 1.909,39 euros.
- A los 45 años: 2.069,36 euros.

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 225,36 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 al cónyuge supérstite e hijos, y en caso de que la persona trabajadora sea soltera, 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

Toda persona trabajadora 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 225,36 euros por año de permanencia recogida en el artículo anterior:

— A los 63 años: 2.874,50 euros.

— A los 64 años: 1.437,25 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 la persona trabajadora) al cumplir la persona trabajadora la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, previa o simultáneamente: 1) que la empresa convierta un contrato de duración determinada en indefinido; 2) que contrate con carácter indefinido a un nuevo trabajador desempleado; o 3) 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 adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la disposición final 1.1 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Artículo 33.º Nupcialidad

Todo el personal percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 541,51 euros. En el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa, la percibirán indistintamente.

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 ninguna persona trabajadora en baja pueda percibir retribución superior a la que tendría derecho en caso de encontrarse en alta en el trabajo.

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

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

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 veinticuatro cajas de cerveza por año.

Artículo 36.º Obsequio de navidad

El obsequio de Navidad, decidido por la empresa, se otorgará a la persona trabajadora 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 las personas jubiladas.

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 estos.

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 6.936,42 euros anuales, que será administrado a criterio del comité de empresa.

Artículo 39.º Personas con diversidad funcional

La empresa procurará dar un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional a las personas trabajadoras que hayan sido declarados por resolución firme en situación de incapacidad parcial permanente; y asimismo considerará de modo especial la posibilidad de colocación de aquellas personas trabajadoras que por resolución firme hubieran sido declarados en situación de incapacidad permanente total, cuando hubiera un puesto de trabajo vacante, de las características a las que pueda adecuarse la capacidad profesional de la persona trabajadora afectada.

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 las personas trabajadoras.

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 33.861,38 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 33.861,38 euros, los beneficiarios de la persona trabajadora, o en su defecto, el cónyuge supérstite 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 resaltados en nuestro manual de calidad; la empresa crea un fondo por innovaciones de 805,84 euros brutos para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Podrán optar al mismo la persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras 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 Las personas trabajadoras que ostenten cargos de representación sindical podrán disponer para el ejercicio de sus funciones sindicales y de representación, hasta un máximo de veinte horas mensuales retribuidas en promedio que solo serán computables de forma anual, 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.

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

1.º El órgano de participación de las personas trabajadoras, 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 tres delegados de prevención, elegidos por el comité de empresa de entre sus miembros, y tres representantes de la empresa.

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

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

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 l as 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 una cazadora y 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 las personas trabajadoras 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 de este, con obligación de ser usadas por el personal, bajo la vigilancia de su cumplimiento por el comité de salud laboral.

CAPÍTULO VII
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI ARTÍCULO 48.º DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación.

Especialmente pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 49.º Acceso al empleo

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa deberá proporcionar a las personas de su plantilla con responsabilidades en materia de selección la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 50.º Clasificación y promoción profesional

Las partes firmantes garantizan que la clasificación profesional que resulta de aplicación está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. No obstante, la Comisión Paritaria atenderá cualquier consulta que se le plantee en esta materia cuando alguna de las partes a las que resulte de aplicación el convenio colectivo considere que la clasificación contenida en el mismo puede contener algún criterio o amparar alguna práctica que resulte contraria al respeto a las personas LGTBI.

La empresa revisará sus procedimientos internos de promoción, con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

Artículo 51.º Formación, sensibilización y lenguaje

Antes de que finalice la vigencia inicial del presente convenio, la empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

— Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio, así como su alcance y contenido.
— Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
— Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que en algún momento se disponga del mismo.
— Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

La empresa deberá adoptar las siguientes medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad:

— Difusión de guías de lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal.
— Realizar recomendaciones sobre esta materia al personal con responsabilidades en la elaboración de documentación interna, comunicados internos o redes sociales y medios de comunicación.

Artículo 52.º Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo

Se promoverá en la empresa la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral.

Artículo 53.º Permisos y beneficios sociales

La empresa deberá revisar que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no generen ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Especialmente, se garantizará que las personas trans accedan a los permisos existentes para la asistencia a consultas médicas o la realización de trámites legales relacionados con su proceso en condiciones de igualdad con el resto de la plantilla.

Artículo 54.º Evaluación de las medidas planificadas

La Comisión Paritaria evaluará que las medidas acordadas se cumplan y, para ello, se mantendrá una reunión bianual en la que se analice el grado de cumplimiento de cada medida.

La primera reunión se celebrará en el segundo trimestre de 2026.

Artículo 55.º Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas

En caso de discrepancia en la aplicación o interpretación de las medidas planificadas acordadas en el presente capítulo se acudirá a los sistemas de solución de conflictos establecidos en el convenio colectivo.

Artículo 56.º Régimen disciplinario

Las partes firmantes convienen incluir las siguientes nuevas faltas al código disciplinario aplicable en la empresa:

— Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.

— Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.

— Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

Artículo 57.º Negociación protocolo

Además de las medidas previstas en el presente capítulo, la empresa se adhiere al protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI elaborado por el Grupo Agora al que pertenece la misma.

Disposiciones finales

Artículo 58.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 59.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

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 9 de mayo de 2025.

1. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán cada una de ellas y para todas las categorías profesionales al precio de 21,93 euros por hora, optando por su cobro salvo acuerdo en contrario.

2. Compensación única por firma de convenio.

La empresa abonará a cada persona trabajadora que estuviera dado de alta el día 1 de enero de 2024 y tuviera una antigüedad mínima de seis meses, como compensación por la firma

del convenio colectivo, una paga no consolidable de 200 euros anuales brutos durante los años 2024, 2025, 2026 y 2027, siempre y cuando la persona trabajadora siguiera prestando servicios en la Compañía en el momento del cobro.

Las pagas en cuestión serán abonadas en el mes de marzo de cada uno de los referidos años, a excepción de la relativa al año 2024, que se abonará dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio.

Las personas trabajadoras con un tiempo de prestación de servicios inferior a seis meses y que estuvieran de alta a la fecha de la firma del convenio colectivo percibirán el cincuenta por ciento de la paga correspondiente de 2024, y el 100% del resto de años.

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

3. Garantía del empleo.

Con la finalidad de fomentar la creación y mantenimiento de empleo estable en la Empresa, se garantiza que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, la plantilla no descenderá de cien empleados, siquiera por la aplicación de un despido colectivo, salvo causa de fuerza mayor.

Además de mantener el volumen de empleo previamente citado, en el supuesto de que la empresa tuviera que llevar a cabo un expediente de regulación de empleo, se mantendrá la misma proporción de empleados por cada categoría que la existente de forma previa a la aplicación del despido colectivo en cuestión.

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 9 de mayo de 2025.

ANEXO NÚM. 2

Tablas salariales 2024

Categoría	*Salario base*	*Plus convenio*	*Julio/diciembre*	*Octubre*	*Total anual*
Jefe equipo	42,9086	14,2328	1.771,3810	2.551,4809	26.950,8257
Oficial de primera	37,9324	17,3847	1.714,8293	2.551,4809	26.171,8717
Oficial de segunda	34,7805	19,4860	1.682,2614	2.551,4809	25.723,2752
Ayudante	34,7805	19,4860	1.682,2614	2.551,4809	25.723,2752
Auxiliar primera	30,4785	22,4718	1.641,4580	2.551,4809	25.161,2406
Auxiliar segunda	29,1512	20,8458	1.549,9084	2.551,4809	23.900,2186
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS.					
Jefe de primera	1.661,6762	299,0677	2.026,1020	2.551,4809	30.132,6117
Jefe de segunda	1.443,0516	360,7545	1.863,9330	2.551,4809	27.925,0201
Oficial de primera	1.315,7519	473,5226	1.848,9170	2.551,4809	27.720,6089
Oficial de segunda	1.149,7345	578,5393	1.785,8829	2.551,4809	26.862,5323
Auxiliar	998,3704	639,5512	1.692,5190	2.551,4809	25.591,5781
GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS					
Subalterno de primera	1.052,5913	639,5512	1.748,5472	2.551,4809	26.354,2851
Subalterno de segunda	998,3704	639,5512	1.692,5190	2.551,4809	25.591,5779

Tablas salariales 2025

Categoría	*Salario base*	*Plus convenio*	*Julio/diciembre*	*Octubre*	*Total anual*
GRUPO PROFESIONAL OBRERO					
Jefe equipo	44,5391	14,7736	1.838,6935	2.648,4372	27.974,9571
Oficial de primera	39,3738	18,0453	1.779,9928	2.648,4372	27.166,4028
Oficial de segunda	36,1022	20,2265	1.746,1873	2.648,4372	26.700,7597
Ayudante	36,1022	20,2265	1.746,1873	2.648,4372	26.700,7597
Auxiliar primera	31,6367	23,3257	1.703,8334	2.648,4372	26.117,3677
Auxiliar segunda	30,2589	21,6379	1.608,8049	2.648,4372	24.808,4269
GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS.					
Jefe de primera	1.724,8199	310,4323	2.103,0939	2.648,4372	31.277,6509
Jefe de segunda	1.497,8876	374,4632	1.934,7625	2.648,4372	28.986,1709
Oficial de primera	1.365,7505	491,5165	1.919,1758	2.648,4372	28.773,9920
Oficial de segunda	1.193,4244	600,5238	1.853,7465	2.648,4372	27.883,3085
Auxiliar	1.036,3085	663,8541	1.756,8347	2.648,4372	26.564,0581
GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS					
Subalterno de primera	1.092,5898	663,8541	1.814,9920	2.648,4372	27.355,7479
Subalterno de segunda	1.036,3085	663,8541	1.756,8347	2.648,4372	26.564,0579