8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Art. 76.º *Cuota sindical*.

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

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

Art. 77.º *Acumulación de horas*.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100% de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia central sindical. Las horas de ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la dirección de la empresa con diez días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Art. 78.º *Prácticas antisindicales*.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 79.º *Referencia a las normas*.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ANEXO I

Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal fijo de plantilla serán de veintiséis días laborables cada año.

Elección: Dieciséis días elegidos por el trabajador (dentro de estos, dos serán las Fiestas Patronales de Cortes). Diez días elegidos por la empresa aprovechando momentos de carencia de fruto; dentro de estos, dos serán las Fiestas Patronales de Cortes. Los dos días que la dirección fije en Fiestas de Cortes serán solo para residentes en Cortes (si alguno voluntariamente trabaja cobrará a precio de horas normales). Los no residentes en Cortes no tendrán esos dos días y los trabajarán a precio de horas normales; a cambio podrán disfrutar de dos días en las fiestas de su localidad de residencia.

No deben coincidir las vacaciones de más de dos trabajadores de los grupos I y III o de más del 20% de trabajadores del grupo IV en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Deberán quedar cubiertas las necesidades productivas.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado.

ANEXO II

Indemnización por muerte o invalidez

La empresa Ultracongelados de Cortes, S.L., contratará una póliza de seguros global en favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

1.º En caso de muerte natural los derechohabientes percibirán la cantidad de 1.803,04 euros.

2.º En caso de fallecimiento por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas), sus derechohabientes percibirán la cantidad de 6.010,12 euros.

3.º En caso de muerte por razón de accidente de trabajo, 21.000 euros.

4.º En caso de invalidez permanente total por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 6.010,12 euros.

5.º En caso de invalidez permanente absoluta por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 6.010,12 euros.

6.º En caso de gran invalidez por accidente no laboral (cobertura veinticuatro horas): 6.010,12 euros.

7.º Invalidez permanente total por accidente de trabajo: 27.000 euros.

8.º Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 27.000 euros.

9.º En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 27.000 euros.

Las cantidades indicadas permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Complemento por incapacidad por IT:

En ningún caso se podrá cobrar así más que si se estuviera de alta.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir el complemento del 25%, a cargo de la empresa, a fin de percibir el 100% de su salario real (no se incluirá plus de frío, ni de nocturnidad, ni funcional, ni horas extras), a partir del día primero de la incapacidad temporal, hasta un máximo de duración de dieciocho meses.

ANEXO III

Jubilación

Se cumplirá el acuerdo de 27 de marzo de 2013.

La empresa facilitará la jubilación parcial de los trabajadores fijos de plantilla conforme a lo establecido en la normativa vigente al tiempo de la firma de este convenio. Se exceptuará en el caso de que no pueda encontrarse sustituto para dejar cubiertas las necesidades productivas de la empresa. Cuando haya que concertar simultáneamente un contrato de relevo, se hará con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato temporal. No se podrá exigir a la empresa que el contrato de relevo se realice con un fijo discontinuo en tanto no esté admitido expresamente por la norma o por jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo.

Si se modificara la normativa de modo que la jubilación parcial resulte más onerosa se reunirán dirección y comité para decidir cómo actuar en el futuro.

Si se produce alguna jubilación conforme al sistema actual se dará preferencia por orden de antigüedad para ser relevistas a los eventuales, si su capacitación les permite realizar las funciones del trabajador jubilado. Finalizado el contrato de relevo, el relevista volverá a la situación en la lista que tenía antes. Este párrafo se interpretará conforme al acuerdo de 2 de noviembre de 2009.

ANEXO IV

Censos para los llamamientos de los trabajadores fijos-discontinuos dentro de cada grupo profesional

El orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos-discontinuos se realizará por riguroso orden, según censos que se adjuntan para cada grupo profesional.

N.	Antiguedad Empresa	NOMBRE Y APELLIDOS	GRUPO PROFESIONAL
			Encargados Per/Almacenero
			GRUPO PROFESIONAL Administrativos
			GRUPO PROFESIONAL Personal de Oficio
1	02.10.2012	Ramiro Pérez Martín	Oficial 1ª Mantenimiento
2	01.02.2015	Noemí Plana Arrieta	Oficial 2ª Calidad
			GRUPO PROFESIONAL Operador Maquina, Peón Especial, Auxiliar
1	01.06.2009	Juan Carlos Borobia Osta	Operador Máquina Carretilla
2	01.11.2009	Javier Urzaiz Melendo	Operador Máquina Carretilla
3	16.12.2010	Ignacio Navarro Pina	Operador Máquina Carretilla
4	01.01.2011	Eduardo Ledesma Hernández	Operador Máquina Carretilla
5	01.01.2011	Soledad Chueca Embid	Auxiliar
6	01.01.2011	Ana Isabel Laborda Marco	Auxiliar
7	21.11.2012	Redouane Bouretima	Auxiliar
8	10.06.2014	María Carmen Cuairán Araus	Auxiliar

ANEXO V

Solución de discrepancias

Las partes someterán sus discrepancias a la comisión paritaria.

En caso de que no sea posible solucionar la discrepancia en la comisión paritaria las partes la someterán (tanto si es a nivel colectivo como individual) a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en sus fases de conciliación y mediación. También podrán someterse a arbitraje en caso de acuerdo al respecto.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales, y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del referido órgano.

ANEXO VI

Formación continua

La dirección de Ultracongelados de Cortes, S.L., y la representación sindical, firmantes de este convenio, conscientes del valor estratégico de la formación continua de los trabajadores y de la inversión que supone en el capital humano de la empresa, acuerdan promover conjuntamente programas de formación a los que puedan acceder el mayor número posible de los integrantes de la plantilla.

ANEXO VII

Bolsa de trabajo

La empresa, para cubrir vacantes de puestos de trabajo, priorizará a los hijos de los trabajadores de Ultracongelados de Cortes, S.L. siempre que estos reúnan las condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones encomendadas.