

SECCIÓN QUINTA

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 11.682

José Antonio García Viñuales es titular de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un pozo ubicado en la margen derecha del río Jalón en el paraje "La Bodegaza" (polígono 24, parcela 614), en Cariñena (Zaragoza), con destino a riego de 13,5836 hectáreas, con un volumen anual de 80.000 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 3,9 litros por segundo. El aprovechamiento está inscrito en la sección A, tomo 47 y hoja 143 del Registro de Aguas.

José Antonio García Viñuales, junto con Joana Bosque Lázaro y José Antonio García González, han solicitado la modificación de características de la concesión de la totalidad del aprovechamiento a derivar del pozo inscrito y un nuevo pozo ubicado en el paraje "La Bodegaza" (parcela 646 del polígono 24), en Cariñena (Zaragoza), con destino a riego de 42,9449 hectáreas, para lo cual solicitan un volumen anual de 306.667 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 30,37 litros por segundo.

Las obras a realizar se describen en el denominado "Proyecto de concesión de aprovechamiento de aguas subterráneas con destino a riegos" y "Anexo I al proyecto indicado", suscritos por el ingeniero técnico agrícola don Luis Miguel Sanz Lasala. El nuevo pozo tiene una profundidad de 185 metros y sección circular de 0,4 metros de diámetro y la extracción del agua se realiza por medio de bomba sumergida (electrobomba) de 35 CV de potencia.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 9 de septiembre de 2015. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Chocateca, S.L.U.

Núm. 13.842

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Chocateca, S.L.U., para los años 2015 a 2019 (código de convenio 50000222011986), suscrito el día 5 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 9 de noviembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía 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, 9 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María del Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto y ámbitos de aplicación.*

OBJETO: El presente convenio colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de la empresa y de los trabajadores/as, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN:

1. Territorial. El presente convenio será de aplicación para todos aquellos empleados/as que realicen su actividad profesional en la sede social de Ateca (Zaragoza).

2. Funcional. Regulará a partir de su entrada en vigor la relación laboral de la empresa y de su personal, en su dedicación a la actividad de fabricación y administración de sus productos.

3. Personal. Incluye a la totalidad del personal que ocupe la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Art. 2.º *Vigencia, efectos y duración.*

El convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOPZ. No obstante, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1 de enero de 2015. La duración será de cuatro años y medio, de forma que regirá hasta el día 30 de junio de 2019 en lo que hace referencia a todos los artículos que contempla el convenio.

Art. 3.º *Rescisión, revisión o prórroga.*

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por escrito por cualquiera de las partes legitimadas a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del convenio.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos serán en representación de los trabajadores/as y los otros dos en representación de la empresa. Actuará como presidente el que las partes decidan. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores que intervendrán con voz pero sin voto.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación, control y seguimiento del convenio, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados.

b) Actuar como mediadora en la solución de los conflictos que pudieran plantearse en asuntos derivados de este convenio. Podrá recurrirse a fórmulas de arbitraje externo si así fuera solicitado por alguna de las partes y aceptado por la otra.

El procedimiento de actuación de la comisión será el siguiente:

1. La comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes representadas, en el plazo máximo de tres días una vez anunciado el conflicto con constancia escrita. La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la comisión.

2. En el plazo de tres días la comisión paritaria tendrá que pronunciarse al respecto.

3. Los acuerdos de resolución de conflictos se adoptarán por unanimidad de los miembros. Caso de no conseguir consenso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo someter las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

4. En el supuesto de que el conflicto se refiera a convocatoria de huelga será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, adoptando el acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

5. Todas las convocatorias se realizarán con quince días de preaviso, salvo los casos de huelga planteados anteriormente, que lo serán con tres días hábiles de antelación, adjuntando el orden del día y la documentación pertinente del mismo.

Todo lo que se ha dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la Jurisdicción laboral.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas y garantía "ad personam".*

Todas las condiciones establecidas en este convenio, con la vigencia y carácter establecidas en el mismo, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre empresa y trabajadores/as, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su integridad.

Art. 6.º *Legislación aplicable.*

En lo no previsto por el convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto:

a) Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

c) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

O a la legislación que amplíe, mejore o sustituya las vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN, PREVENCIÓN E HIGIENE

Art. 7.º *Organización de la producción.*

La organización técnica y práctica del trabajo en la empresa es facultad de sus órganos directivos, que podrán establecer todos los sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o equipos de trabajo de las mismas.

A estos efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas, entre otras, las siguientes:

a) La adscripción o traslado de personal a diferentes secciones, líneas de producción, equipos o lugares de trabajo.

b) El establecimiento de turnos de trabajo, fijando sus horarios, y la adscripción o el traslado a los mismos del personal que en cada momento se estime preciso. Los turnos se comunicarán con una semana de antelación como mínimo.

c) La modificación y determinación de los procedimientos y métodos de trabajo.

d) La determinación de rendimientos mínimos obtenidos de acuerdo con las técnicas de implantación de “métodos y tiempos” para las distintas tareas y procesos de fabricación, teniendo en cuenta la consideración como actividad normal la que desarrolle un operario medio, con conocimiento de su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, a un ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga, ni física ni mental, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.

e) El establecimiento de especificaciones de calidad a los productos a lo largo del proceso de su fabricación y los procedimientos para obtener el mínimo de mermas en materiales, productos y energía, así como el establecimiento de sanciones en el caso de su inobservancia.

f) La asignación de tareas determinadas o necesarias al personal, así como la adjudicación de maquinaria, para atender a saturaciones del trabajo.

g) El dictado de las normas sobre vigilancia y limpieza de las máquinas, utensilios y locales de trabajo.

h) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores/as que no perjudique su formación profesional, o que, en otro caso, pueda ser de carácter temporal.

Además de las facultades de los órganos directivos de la empresa anteriormente detalladas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica a lo establecido en los artículos 39, 40 y 41 o a cualquier otra norma vigente sobre estos temas.

Art. 8.º *Prevención de riesgos laborales e higiene.*

La empresa Chocateca, S.L.U., considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo de la empresa, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Para ello, garantiza las obligaciones que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

Este compromiso con la prevención y las responsabilidades que se derivan, atañe a todos los niveles jerárquicos que integran la empresa (personal directivo de la empresa, mandos intermedios, trabajadores, etc.). Solo mediante la asunción de esta política y el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos por todos los estamentos y en todas las actividades podremos dar cumplimiento a este objetivo.

La empresa se compromete a dar traslado al personal de plantilla de toda la información requerida en materia de prevención, así como a fomentar el conocimiento de la normativa vigente en esta materia y a poner los recursos necesarios para el cumplimiento de las normas preventivas. Al mismo tiempo, al trabajador/a le corresponde el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V (consulta y participación de los trabajadores) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la trabajador/a que recibiera una orden que implicara el incumplimiento de una norma de seguridad laboral preventiva o crease una situación de riesgo inminente tendrá derecho a negarse a ejecutarla, sin que por ello reciba sanción o castigo alguno, debiendo entenderse, más bien, como acto meritorio (art. 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL).

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos se considerará incumplimiento laboral a efectos legales, siendo de aplicación el régimen disciplinario desarrollado en el capítulo VII del presente convenio colectivo. A la hora de juzgar la gravedad de una conducta de incumplimiento de las normas de prevención se tendrá en cuenta la peligrosidad que supone la acción.

Art. 9.º *Revisiones médicas.*

Todo el personal de la empresa está sujeto a lo que establece, en cuanto a medicina en el trabajo y vigilancia de la salud, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Ningún trabajador/a será admitido en lugares de trabajo que pueda afectar a la seguridad alimentaria de la empresa, sin previo reconocimiento médico de aptitud, que tendrá las siguientes finalidades:

a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas, infecciosas, parasitarias o enfermedades específicas.

b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

c) Determinar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que puedan producirse o agravarse por la tarea a la que sería destinado.

El mencionado reconocimiento médico tendrá que ser realizado por los servicios médicos de la Mutua Patronal de Accidentes del Trabajo o por Entidad médica concertada.

CAPÍTULO III

GRUPOS PROFESIONALES

Art. 10.º *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema por grupos profesionales con nuevos niveles retributivos, de acuerdo a la tabla del anexo I.

Los grupos profesionales que clasifican al personal acorde a las funciones y tareas derivadas del trabajo son:

- Jefe/mánager.
- Responsable.
- Técnico.
- Supervisor.
- Oficial.
- Auxiliar.
- Operario.
- Ayudante.

En la tabla anexo 2 se contempla por cada grupo profesional los principales puestos de trabajo asociados.

Todo cambio de grupo profesional se consolidará superado un período de veinticuatro meses, durante los cuales se puede volver a la situación de grupo profesional y retribución anterior por decisión de cualquiera de las partes con un mes de preaviso. Este período de veinticuatro meses se entenderá de trabajo efectivo, quedando interrumpido por ausencias de cualquier naturaleza superiores a quince días a excepción de vacaciones.

Cuando se realice trabajo del grupo profesional superior al que pertenece el trabajador/a, se percibirá la diferencia salarial correspondiente. Para el cálculo de esta diferencia se tendrá en cuenta el salario base y complemento base. No se tendrá derecho a percibir esta diferencia salarial cuando se cubran ausencias inferiores a una hora, así como tampoco durante el período de formación en el puesto. Este período de formación tendrá una duración máxima de seis meses.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 11. *Contratación.*

FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y las prórrogas que, en su caso, se acuerden, serán registradas inmediatamente en la correspondiente oficina pública. El trabajador/a tiene derecho a recibir una copia del contrato y, en su caso, de la prórroga en el momento de su firma, y otra copia debidamente registrada en el plazo máximo de diez días a contar desde su registro.

Un representante legal de los trabajadores/as podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera el trabajador/a contratado.

CONTRATOS EVENTUALES.

Los contratos por circunstancias de la producción o por necesidades de administración o comercialización, previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses.

Se utilizará esta modalidad contractual cuando para hacer frente a incrementos de producción o aumento de pedidos sea necesario ampliar el turno y medio de trabajo establecido de forma habitual y no sea posible cubrirlos con el personal fijo.

En caso de baja voluntaria dentro del período de contratación por parte del trabajador/a, se perderá el derecho a la indemnización.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

Esta forma contractual se presume celebrada por tiempo indefinido. Se deberá hacer constar en el contrato la forma y orden de llamamiento.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

- La reincorporación será de forma progresiva, atendiendo a las exigencias de la actividad y de las necesidades de las diferentes secciones.
- Por orden de antigüedad en la sección. El cese de la prestación seguirá el orden inverso, es decir los primeros contratos que se extinguirán serán los de menor antigüedad.

— El llamamiento se efectuará con una antelación de cinco días a la fecha de inicio de la relación laboral, mediante escrito certificado con acuse de recibo, o cualquier otro medio que deje constancia de la comunicación.

— El trabajador fijo discontinuo debidamente llamado, que no se reincorpore en el plazo de tres días, sin causa justificada, se entenderá extinguido su contrato al considerar que ha causado baja voluntaria en la empresa.

El trabajador/a fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación respecto de otros trabajadores/as contratados con otras modalidades a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etc.).

PERÍODOS DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores/as en cualquier modalidad contractual en que se formalice se considerará siempre con un período de prueba de seis meses para los grupos profesionales jefe/mánager y responsable, de dos meses para el resto de grupos profesionales.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante a lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante este período supondrán la suspensión de dicho período.

Durante este período el trabajador/a y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida en 1.760 horas/año, tanto para la jornada partida como continua.

En la jornada continuada superior a seis horas se efectuará un descanso de quince minutos, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 13. *Distribución irregular de la jornada.*

Para mejorar la adaptación a las necesidades de demanda de mercado, se establece la posibilidad de una distribución irregular de la jornada del 10% sobre el total de jornada anual (veintidós días), siendo trabajadas en jornada completa. La dirección del centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

a) Deberá mediar un preaviso de cinco días laborales.

b) Contenido de la información:

— Necesidad o requerimiento de negocio que conlleva la implantación de la jornada irregular.

— Demanda de mercado.

— Incremento de volúmenes de fabricación.

c) Para la designación de empleados, como criterio general, primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla. Subsidiariamente el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria. Se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

d) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, se establecerá un sistema de rotación, acordado con los representantes de los trabajadores, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

e) El sistema de descanso o recuperación se regirá por lo dispuesto a continuación:

— Cuando por necesidades de demanda de mercado sea necesario trabajar en sábado o día no laborable, el día/s de descanso se disfrutará, siempre que sea posible, en el día/s en que se produzcan improductividades.

— Si el disfrute previsto en el apartado anterior no fuera posible, el día/s se disfrutará individualmente en lunes o viernes, salvo petición en contrario por parte del empleado.

— Los días de trabajo perdidos por improductividades se recuperarán en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de demanda de mercado, o de volúmenes de fabricación. Si no es posible este sistema de recuperación se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

— Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

f) En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

g) Compensación económica. Se percibirá un plus de jornada irregular por importe de 15 euros brutos por día efectivo de trabajo y jornada completa y tiempo equivalente de descanso.

Quedarán fuera de la jornada irregular los días del mes de septiembre que el Ayuntamiento determine en el programa de fiestas patronales en todos los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 14. *Calendario laboral.*

En los meses de diciembre de cada año de vigencia de este convenio se confeccionará para el año siguiente el calendario laboral general de aplicación para fábrica y el de aplicación para oficina.

Los calendarios incluirán las jornadas laborales mensuales y un resumen anual del total horas a trabajar y se expondrán en los distintos tableros de anuncios de la empresa.

Para dar respuesta a los cambios o fluctuaciones de la demanda de mercado, se establece una bolsa de horas de ajuste de calendario laboral de cinco días. A través de dicha bolsa de horas de ajuste de calendario se podrá modificar/alterar el calendario laboral anual establecido en el centro. Únicamente se podrán modificar/alterar los días marcados como vacaciones. Por cada día modificado/alterado se percibirá la cantidad de 45 euros brutos.

El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido para la distribución irregular de la jornada regulada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Art. 15. 4.º *Turno*

Cuando por circunstancias de mercado o servicio sea necesario incrementar la producción en una o varias secciones, se establecerá un 4.º turno en los términos y condiciones que se describen a continuación:

1) Sistema de rotación: 7 días seguidos de mañana; 2 días de descanso; 7 días seguidos de noche; 3 días de descanso; 6 días de tarde; 3 días de descanso.

Se fija como turno no productivo el del domingo tarde.

2) Los empleados de este sistema rotativo efectuarán la jornada anual recogida en el artículo 12 de este convenio colectivo, disfrutando de las mismas vacaciones y días festivos (excluyendo domingos) que el resto de la plantilla no adscrita a este turno.

3) El sistema de aplicación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

4) El sistema de compensación se aplicará cantidades actualizadas en las tablas anexas.

Art. 16. *Vacaciones.*

El personal afectado por el convenio disfrutará de un período vacacional anual de veintidós días laborables, y nunca podrán ser menos de treinta días naturales. De este período veintidós días naturales, como mínimo, habrán de ser continuados entre los meses de junio a septiembre. El período restante de nueve días naturales se disfrutará en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la empresa.

El empleado conocerá el período vacacional que le corresponda dos meses antes del comienzo del disfrute del mismo.

Si el trabajador es requerido para trabajar en días establecido en el calendario laboral como vacaciones, se sustituirán por otros de libre elección por parte del trabajador siempre que no afecte al funcionamiento de su sección. Se aplicará el artículo 14, abonando 45 euros por cada día modificado/alterado. El disfrute de estos días podrá hacerse hasta el 30 de junio del siguiente año.

Art. 17. *Licencias retribuidas.*

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del 5.º día.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de un padre, madre o hermano de uno u otro cónyuge.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de un abuelo o nieto.

d) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario las licencias serán las siguientes:

— Tres días naturales en el caso de cónyuge o persona con quien se conviva, y con la que se mantenga una relación similar a la del cónyuge, hijo, padre o madre.

— Dos días naturales en el caso de hermanos, abuelos o nietos.

— Dos días naturales en caso de parentesco por afinidad hasta 2.º grado.

e) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o adopción, debiendo ser laborales al menos dos de ellos.

f) Cuando por alguno de los motivos expuestos en los apartados anteriores, el empleado necesite desplazarse fuera de la provincia de Zaragoza, el plazo se aumentará en dos días.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio, o formalización de pareja de hecho a través de Registro Público, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.

h) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

i) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. El departamento correspondiente, gestionará y coordinará el disfrute de este permiso, estableciendo un sistema de cita previa.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.

k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos

Art. 18. *Licencias no retribuidas.*

a) Un día (día del entierro) en caso de fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

b) Licencia no retribuida de hasta un máximo de cuatro meses de duración por año natural para necesidades personales o familiares, cuyo disfrute se podrá efectuar de forma ininterrumpida o fraccionada a lo largo del año.

Art. 19. *Excedencia.*

El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el empleado excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses, no siendo necesario, por parte del empleado, determinar exactamente la fecha de reincorporación al trabajo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 20. *Tabla salarial.*

Se establece un sistema por grupos profesionales con nuevos niveles retributivos, asignados en el anexo I donde se detallan las tablas salariales.

Art. 21. Revisión salarial.

La revisión salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será como se indica a continuación:

—Desde el 01/01/2015 al 30/06/2015 se aplicará la tabla salarial acordada en el presente convenio, por lo que las retribuciones no experimentarán incremento ni decremento.

—Para el período del 01/07/2015 al 30/06/2016 se aplicará un incremento salarial del 0,5%.

—Para el período del 01/07/2016 al 30/06/2017 se aplicará el IPC de 2015 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 0,5% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

—Para el período del 01/07/2017 al 30/06/2018 se aplica el IPC de 2016 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 1% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

—Para el período del 01/07/2018 al 30/06/2019 se aplica el IPC de 2017 aprobado por el Gobierno, sin retroactividad. Este incremento será del 1% cuando el IPC sea inferior a este porcentaje.

En caso de no producirse denuncia del convenio por ninguna de las partes y prorrogarse tácitamente no será de aplicación esta revisión salarial. Esto supondría mantener el mismo nivel de retribuciones.

Art. 22. Cálculo valor hora normal.

Cálculo valor de la hora normal:

$$\text{Hora normal} = \frac{((SB + AN + CO) \times 12) + ((SB + AN) \times 2)}{HA}$$

SB: Salario base.

AN: Antigüedad.

CO: Complemento base.

HA: Horas reales año trabajo.

Art. 23. Antigüedad.

Todos los empleados que el 1 de enero de 1996 tuvieran la consideración de empleados fijos o fijos discontinuos en su centro de trabajo de Ateca (Zaragoza), percibirán en concepto de plus de antigüedad los porcentajes que a continuación se establecen, sobre el salario base de cada categoría indicada en la tabla salarial anexa.

—Primer trienio: 6%.

—Segundo trienio: 12%.

—Tercer trienio: 18%.

—Cuarto trienio: 19%.

—Quinto trienio: 20%.

—Sexto trienio: 32%.

—Séptimo trienio: 33%.

—Octavo trienio: 38%.

—Noveno trienio: 42%.

—Décimo trienio: 47%.

Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad por importe de salario base y antigüedad abonables en las segundas quincenas de junio y diciembre.

Art. 25. Horas extraordinarias.

Solo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, riesgo de pérdida de materias primas, motivos de carácter coyuntural derivados de la naturaleza de trabajo o por cuestiones excepcionales de mantenimiento o de administración comercial.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con las normas antedichas, se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 26. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán según el cuadro anexo 1.

Art. 27. Retribución.

La retribución estará constituida por el salario de cada grupo profesional, según se recoge en el anexo I de este convenio

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos en el momento de entrada en vigor de este convenio pasarán a percibir el salario base que por aplicación de la clasificación profesional definida en el artículo 10 les corresponda.

Se percibirá con el concepto "complemento base" la diferencia entre la retribución que venía recibiendo el trabajador con anterioridad al presente convenio, el nuevo salario base y el complemento antigüedad, en los casos que corresponda. No será absorbible ni compensable, y se le aplicarán los mismos incrementos que al salario base.

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante modelo, pactado entre la empresa y el comité de empresa, de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria. Se autoriza el envío telemático.

Art. 28. Desplazamientos.

Si por necesidades del servicio, algún empleado tuviera que desplazarse a localidad distinta en la que habitualmente presta sus servicios, la empresa abonará los gastos ocasionados debidamente justificados.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SOCIAL

Art. 29. Bonificación por enfermedad, intervención quirúrgica, y enfermedades derivadas del embarazo.

En caso de incapacidad temporal el empleado tendrá derecho a percibir una cantidad que complemente la prestación a cargo de la Seguridad Social. El importe de este complemento por IT variará en función de la causa de la IT:

Causa	Inicio	Complemento
Accidente laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Accidente no laboral	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Contingencias derivadas del embarazo	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Intervención quirúrgica	Desde el 1.º día	Hasta el 100% del salario
Enfermedad común	Del 16.º al 120.º	Hasta el 100% del salario
	Del 121.º al 360.º día	Hasta el 90% del salario
	A partir del 361.º día	Hasta el 80% del salario

Cuando el empleado se encuentre en situación de IT por primera vez dentro de un año natural, se abonará el 50% del salario real, durante los tres primeros días.

A efectos del complemento se entiende por salario real la cantidad correspondiente al salario base, antigüedad y complemento base

El complemento de las situaciones de incapacidad temporal se regirá por las siguientes normas:

En todos los casos de complemento por parte de la empresa no podrán superar los 5.000 euros anuales por trabajador o por proceso de incapacidad temporal.

El complemento tendrá una duración máxima de 18 meses por incapacidad temporal.

No se realizarán pagas extras en caso que la percepción salarial durante el período de la incapacidad temporal, maternidad/paternidad y embarazo de riesgo que supere al salario real en caso de estar trabajando.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador/a que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa por parte del trabajador/a dichos reconocimientos supondrá la pérdida de los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa.

Art. 30. Premio por jubilación.

Se establecerá un premio por jubilación consistente en una ayuda en metálico que será de una mensualidad de salario base de convenio más antigüedad, para todos aquellos empleados que en el momento de su jubilación acrediten una antigüedad en la empresa de 15 años o más. En caso de superar los 20 años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media de salario base de convenio más antigüedad.

Art. 31. Muerte o invalidez permanente.

La empresa ha de tener contratado un seguro a favor de todos y cada uno de los empleados afectados por este convenio, por el que percibirán la cantidad de 18.000 euros, en el caso de sufrir accidente laboral y no laboral y producirles muerte o invalidez permanente.

Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Cuando se produzca variación en la cantidad, por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 32. Seguro de vida.

La empresa contratará un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa, por un capital de 1.500 euros. Este seguro se prorrogará durante un mes, a partir del cese del empleado en la empresa, salvo cuando el afectado preste sus servicios en otra empresa.

Este seguro entrará en vigor a los veinte días de la firma del presente convenio.

Cuando se produzca variación en la cantidad, por motivo de la negociación de un nuevo convenio, esta entrará en vigor a los veinte días de la firma del nuevo acuerdo, quedando vigente hasta entonces la cantidad concertada en el convenio anterior.

Art. 33. Ayuda escolar o guardería.

La empresa contribuirá con 16,81 euros mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia.

Art. 34. Jubilación parcial.

Los empleados afectados por este convenio podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que establece la Ley en su Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, según convenio colectivo publicado el 19 de noviembre de 2012 en el BOPZ núm. 266, o en su defecto la que esté vigente en cada momento.

Asimismo, la empresa adquiere el compromiso de acceder a la solicitud de los empleados por lo que respecta a la reducción de jornada y salario que corresponda de acuerdo con lo estipulado en la Ley vigente en cada momento, siempre y cuando no concurran causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que imposibiliten la consecución del mencionado acuerdo.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 36. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador podrá ser clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y circunstancias en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas cuando no superen tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

5. No cumplir con las órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. La compra de productos en tienda para terceros.

8. Negarse a realizar formación dentro de la jornada laboral.

9. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las consecuencias de este incumplimiento carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

10. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento no suponga consecuencias importantes.

11. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas en número superior a tres en el plazo de un mes.

2. Inasistencia al trabajo de dos días en un plazo de treinta días sin causa justificada.

3. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

4. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, que tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento suponga consecuencias importantes.

6. La compra de productos en tienda para terceros a partir de la segunda amonestación.

7. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo a partir de la tercera amonestación.

8. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

9. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas importantes para la empresa.

c) Faltas muy graves:

1. Inasistencia al trabajo de tres o más días en un plazo treinta días sin causa justificada.

2. La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

3. El hurto o robo a los compañeros de trabajo, a la empresa o a cualquier otra persona tanto en las dependencias de la empresa como en cualquier lugar en el que el trabajador se encuentre desempeñando su trabajo.

4. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

5. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

6. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, considerado intolerable por las graves consecuencias que pueden ocasionar.

7. Los comportamientos, en el ámbito laboral, tanto verbales como físicos que atenten gravemente a la libertad sexual. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral supondrán una circunstancia agravante.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas graves para la empresa.

12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase graves perjuicios para la empresa o sus

compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

Las faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación por escrito en la que se hará constar los hechos.

Art. 37. *Sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones. Atendiendo a la gravedad de la falta las sanciones serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal, dejando constancia en el expediente del trabajador.

— Amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente del trabajador.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

— Despido.

Art. 38. *Prescripción.*

Los plazos para imponer las sanciones prescriben en caso de faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados desde la fecha en la que se ha tenido conocimiento de la comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN SINDICAL

Art. 39. *Representación sindical en la empresa.*

La representación de los trabajadores estará formada por los delegados de personal que corresponda. Serán elegidos en la forma, plazos y proporción que dicte la normativa vigente en cada momento.

Los delegados de personal tendrán las competencias que se detallan y le atribuye el artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores o cualquier normativa legal vigente sobre esta materia.

Además de las reuniones que fueran necesarias, así como de las extraordinarias que pudieran plantearse, se acuerda, con carácter fijo, una reunión trimestral entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa para cambio de impresiones sobre aspectos generales de la gestión y marcha de la misma.

Con carácter excepcional y coincidiendo con períodos negociación de convenio colectivo se podrá ampliar el crédito de horas sindicales a las que tienen derecho los personas que integran la representación sindical hasta un máximo de veinticinco horas mensuales.

Primera. — *Igualdad de trato.*

Este convenio colectivo cumple con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concordancia con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. — *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo e indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el resto del convenio se entenderá válido debiendo, a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Tercera. — *Procedimiento para resolución de discrepancias surgidas en los procedimientos colectivos de no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 ET.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo vigente sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), por lo que expresan su voluntad de solucionar las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos colectivos del artículo 82.3 ET, en los que no se alcance acuerdo ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Disposición derogatoria única

Con la publicación de la presente norma convencional se entiende derogado el convenio colectivo previo vigente para el centro de trabajo de Ateca.

Y en prueba de conformidad a lo aquí expresado firman el presente convenio, por la empresa su director general, el director de Operaciones, el director de Recursos Humanos y los miembros del comité de empresa.

Ateca, a 20 de noviembre de 2015.

ANEXO 1

	Tabla Salarial 2015	Hora Normal (1760)	COMP. Nocturno	COMP-EXTRA LABORAL (40%)	COMP-FESTIVO (70%)
1-JEFE	1.900,00	15,11	2,72	6,05	10,58
2-RESP	1.750,00	13,92	2,51	5,57	9,74
3-TEC	1.500,00	11,93	2,15	4,77	8,35
4-ENC/SUP	1.400,00	11,14	2,01	4,45	7,80
5-OFI	1.150,00	9,15	1,65	3,66	6,40
6-AUX	1.050,00	8,35	1,50	3,34	5,85
7-OPE	1.000,00	7,95	1,43	3,18	5,57
8-AJU	900,00	7,16	1,29	2,86	5,01

Guardia Nocturna	19,5 €
Complemento 4º Turno Sábado	55,34 €
Complemento 4º Turno Domingo	81,54€
Ayuda Escolar	16,81

ANEXO 2

Los principales puestos de trabajo que contempla cada grupo profesional son:

JEFE/MÁNGER:

• Fábrica:

Coordinar, supervisar las actividades de la fábrica a su cargo, tanto referentes a producción, como a administración e ingeniería.

RESPONSABLE:

• Fábrica/procesos/calidad:

Colaborar con el jefe de planta en el correcto desarrollo de las actividades del área a la que pertenece.

TÉCNICO:

• I+D/calidad/prevencción/laboratorio:

Realizar las tareas del área a la que pertenecen que requieren un nivel medio/alto de cualificación y experiencia para el correcto desarrollo de los procedimientos e informes necesarios.

SUPERVISOR:

• Fábrica:

Supervisar y coordinar las tareas de las personas que integran el equipo de trabajo, dando instrucciones y corrigiendo las actuaciones inadecuadas.

OFICIAL:

• Mantenimiento:

Llevar a cabo las tareas de mantenimiento con un nivel alto de especialización, realizando los trabajos de limpieza, preventivo y funcionamiento correcto de las máquinas que se utilizan.

AUXILIAR:

• Administración/recursos humanos:

Realizar las tareas de tipo administrativo del área a la que pertenecen reportando al mando inmediato para su control y supervisión.

OPERARIO:

• Fábrica/logística:

Realizar las operaciones del proceso productivo que requieren un buen nivel de especialización y habilidad, alcanzado con tiempo de experiencia y continuidad en el puesto.

AYUDANTE:

• Fábrica/logística/mantenimiento/calidad/I + D/administración/laboratorio/ recursos humanos/ procesos/ prevención:

Realizar tareas propias de la sección a la que pertenecen para las que no se precisa cualificación específica.

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Cafés Orús, S. A.

Núm. 13.976

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cafés Orús, S.A., para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50100332012015), suscrito el día 11 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 25 de noviembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía 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, 10 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María del Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

El presente convenio colectivo de empresa se suscribe, de una parte, por la representación legal de los trabajadores de la empresa y, de otra, por la representación legal de la empresa Cafés Orús, S.A.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

Las estipulaciones del presente convenio colectivo obligarán a la empresa Cafés Orús S.A., con sede social en Zaragoza, en sus diferentes centros de trabajo y a los trabajadores por cuenta ajena en ella integrados, con independencia del lugar de prestación de trabajo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La totalidad de las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016, su duración será de dos años a contar de la fecha de tal vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2017, y se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra u otras dentro de los tres últimos meses

de la terminación de su vigencia, 31 de diciembre de 2017, expresándose las cuestiones objeto de negociación.

Artículo 3. *Comisión paritaria. Funciones de la comisión paritaria.*

1. Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos y que dimanen de la redacción de los acuerdos del presente convenio.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos a que se lleguen en la comisión paritaria en cuestiones relacionadas con el presente convenio se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión paritaria queda compuesta por tres representantes de cada una de las partes y podrá contar con un asesor externo de carácter técnico.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO:

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

— Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

— Para el caso del apartado a), cada tres meses.

b) Convocatoria. La comisión paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho trámite la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

— Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante se someterá la cuestión a arbitraje.

— Si se trata de un conflicto individual, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores con voz, pero sin voto.

d) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 65% de cada una de las dos representaciones.

En cada reunión se levantará acta.

e) Domicilio. Se establece como domicilio de la comisión paritaria la sede de la empresa Cafés Orús, S.A.: Carretera de Logroño, km. 2,400, polígono industrial El Portazgo, naves 83-84, 50011, Zaragoza.

Artículo 4. *Solución de conflictos.*

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, así como los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo que afecten a los trabajadores y a Cafés Orús, S.A., incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente vigentes en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos productores que vengan disfrutándolas, mas no por quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido y pactado.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual y hasta donde alcancen con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o que se produzcan con disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio anterior.

Artículo 7. *Jornada de trabajo y distribución irregular.*

Ambas partes acuerdan que, con carácter general y para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, la jornada laboral anual queda establecida en 1.826 horas anuales o cuarenta horas semanales.

Igualmente ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada, tanto diurna como nocturna, a lo largo del año, pudiendo superarse las nueve horas diarias de trabajo, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos y con la adaptación de los horarios, previa comunicación con cinco días de antelación y vinculada a las necesidades de producción y puntas cíclicas de actividad de la empresa Cafés Orús, S. A. La compensación de jornadas podrá realizarse a lo largo del año natural.

Artículo 8. *Retribuciones.*

Se fijan para el personal a que afecta el presente convenio las tablas salariales base que figuran anexas al mismo. En estas tablas ya quedan incorporadas la prorrata de las tres pagas extras existentes: julio, diciembre y beneficios.