

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/prevenición/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 la tres pagas extras existentes: julio, diciembre y beneficios.

Se suprime el plus de antigüedad o los aumentos por años de servicio.

Artículo 9. *Complementos de julio y Navidad.*

Cafés Orús, S.A., conviene reconocer a los trabajadores una mensualidad en el mes de julio y otra en diciembre con ocasión de la festividad de Navidad, si bien ambas partes acuerdan pagarlas prorrateadas mes a mes con efectos 1 de enero de 2016. El importe de estas gratificaciones equivale al salario base del convenio.

Artículo 10. *Complemento de participación en beneficios.*

El importe de la paga de beneficios, que igualmente se reconoce, equivalente al salario base del convenio, a partir de 1 de enero de 2016, al igual que los complementos de julio y diciembre, se prorrateará en las doce pagas mensuales.

Artículo 11. *Retribuciones variables.*

A partir de 1 de enero de 2016, Cafés Orús, S.A., podrá establecer anualmente las áreas donde existan retribuciones variables por rendimientos, de forma que se concreten los objetivos a alcanzar y se retribuyan anual o trimestralmente en función del grado de consecución de los mismos, de la actividad y en su caso distribución irregular de la jornada.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, preferentemente entre mayo y octubre, con excepción de las secciones de la empresa dedicadas a las tareas de conservación, reparación y similares y aquellas cuya actividad productiva o comercial coincida con dicho período. Tampoco podrán coincidir simultáneamente en el disfrute de sus vacaciones dos personas con funciones similares en cada área de actividad.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fraccionar los días de disfrute de vacaciones a lo largo del año.

El trabajador conocerá con sesenta días de antelación la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones señaladas por la empresa.

Artículo 13. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de antigüedad, la empresa está obligada a satisfacer al cónyuge, hijos o padres que vivan con el fallecido el importe de una mensualidad de salario real.

Cafés Orús, S.A., podrá concertar, a su cargo, cualquier seguro que garantice este derecho.

Artículo 14. *Complemento de accidente de trabajo.*

El trabajador que sufra un accidente de trabajo, con proceso de incapacidad temporal, recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la mutua de accidentes, alcance el total de la retribución ordinaria por salario base. El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes después de producirse el accidente de trabajo.

Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

Artículo 15. *Complemento de trabajo nocturno.*

El citado complemento será el 20% del salario base convenio y demás complementos salariales del mismo, si los hubiere, para cada categoría profesional.

Artículo 16. *Ceses.*

El personal fijo solo puede ser despedido por causa justificada con arreglo a las disposiciones legales y a las normas vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, bien sea en procesos individuales o procesos colectivos.

Los trabajadores de campaña o eventuales cesarán al concluir el término de la campaña o al de la circunstancia a la que haga referencia el contrato suscrito.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores a quienes sustituyan.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo a esta acusando recibo del mismo la empresa en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar el servicio:

- El personal técnico: Dos meses.
- El personal administrativo y mercantil: Un mes.
- Obrero y subalterno: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 17. *Código de conducta laboral. Criterios generales.*

1. Cafés Orús, S.A., podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. Las faltas se clasificarán, en atención a su trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

4. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 18. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta dos ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

l) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 19. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres o más ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, y aun por breve tiempo si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 20. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de ocho ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de quince en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de dos meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se depende orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiendo por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 21. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

Artículo 22. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

—Faltas leves: Diez días.

—Faltas graves: Veinte días.

—Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales

Primera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Cafés Orús, S.A., sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación; subsidiariamente se remiten a lo establecido en el ámbito sectorial nacional.

Segunda. — En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en lo ordenado en las leyes de carácter general.

Tercera. — La tabla salarial que regirá para el segundo año de vigencia, es decir, desde el 1 de enero de 2017, será del 1% de aumento sobre la del período anterior, según figura en el anexo correspondiente.

Cuarta. — La prestación del trabajo se efectuará dentro de cada grupo profesional, con los únicos límites de la titulación académica y el respeto a la dignidad personal y profesional del trabajador. La cita de las antiguas categorías profesionales lo es exclusivamente a efectos meramente orientadores sobre la equivalencia profesional.

Quinta. — *Cláusula de descuelgue.*

El convenio colectivo de Cafés Orús obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá

de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO

Tablas salariales

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MES	Cómputo Pagas Extras Anual	Total Anual
1º. Técnicos			
I. Titulados			
De grado superior	1.222,95	3.668,85	18.344,25
De grado medio			
II. Técnicos No titulados			
Técnico en mecánica	970,91	2.912,73	14.563,65
III. Personal administrativo			
Jefes	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Oficiales	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Auxiliares	925,79	2.777,37	
IV. Comercial y ventas			
Jefe de ventas	1.080,18	3.240,54	16.202,70
Promotor de ventas	970,91	2.912,73	14.563,65
Vendedor de auto venta	970,91	2.912,73	
V. Personal obrero			
Encargado de producción	970,91	2.912,73	14.563,65
Acabado, envasado y empaquetado	879,06	2.637,18	13.185,90
VI. Oficios auxiliares			
Oficial 1º de mantenimiento	950,10	2.850,30	14.251,50
Peones y limpiadores	807,82	2.423,46	12.117,30

Los asistentes se dan por enterados del contenido del decreto dictado por la Presidencia con fecha 1 de diciembre de 2015, número 689, cuyo tenor literal es el que sigue:

«Primero. — Delegar en doña María Jesús Peñalosa Gil las competencias de gestión, coordinación e impulso de las materias de festejos.

Segundo. — Notificar el presente decreto a la interesada a efectos de que manifieste si acepta o no el nombramiento en el plazo de tres días hábiles, Pleno para dar cuenta en la próxima sesión plenaria y Secretaría General, a efectos de su inclusión en el libro de resoluciones de la Alcaldía».

Calatayud, a 4 de enero de 2016. — El alcalde, José Manuel Aranda Lassa.

CARIÑENA

Núm. 56

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 3 de agosto de 2015, del Departamento de Industria e innovación, por la que se determinan los días de apertura en domingo y festivos en los establecimientos comerciales de la Comunidad Autónoma de Aragón en 2016. Considerando que la misma establece la posibilidad de que los Ayuntamientos propongan la modificación de hasta dos días, y vista la conveniencia de proponer la modificación de dos de ellos, la Alcaldía, mediante decreto 2/2016, de 4 de enero, ha resuelto:

Primero. — Sustituir los días 10 de enero y 6 de marzo de 2016 por los días 24 de marzo y 14 de agosto de 2016, autorizando su apertura.

Segundo. — Comunicar el presente acuerdo a la Dirección General de Comercio y Artesanía, así como a los interesados.

Tercero. — Dar oportuna publicidad al presente acuerdo.

Cariñena, a 4 de enero de 2016. — El alcalde, Sergio Ortiz Gutiérrez.

COMARCA RIBERA BAJA DEL EBRO

Núm. 35

Mediante el presente anuncio se hace público el siguiente acuerdo, adoptado por unanimidad de todos los miembros del Consejo Comarcal de esta Comarca de Ribera Baja de Ebro en la sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre de 2015:

«4.º Puesto de trabajo de psicóloga/a:

Por la señora presidenta se cede el uso de la palabra a la señora presidenta de la Comisión de Personal, doña M.ª Teresa Martínez, quien pasa a dar cuenta de lo tratado en dicha Comisión en la sesión celebrada el pasado 1 de diciembre, comenzado por exponer la preocupante evolución decreciente del nivel de ingresos que trimestralmente nos transfiere el Gobierno de Aragón a las Comarcas como consecuencia de la financiación periódica que la DGA tiene que abonarnos para el desarrollo de las competencias que la DGA transferió en 2003 a todas las Comarcas, añadiendo que —tal y como se ha recogido en un cuadro recientemente elaborado por la señora presidenta de la Comarca—, dicha pérdida de capacidad económica alcanza un reducción de más del 50% (50,8%) respecto del importe que inicialmente nos transfería la DGA en 2003. Si le aplicamos a dicho importe las subidas del IPC, y tenemos en cuenta las constantes reducciones que la DGA aplica a los importes que nos transfiere cada año, tal y como ya se expuso en la mencionada Comisión de Personal (donde ya se dio cuenta de que, si bien inicialmente nos transferían en 2003 la cantidad de 1.688.338,56 euros de forma incondicionada, actualmente en el 2015 su importe es mucho menor, a saber: 1.314.781,75 euros, por lo que, si actualizáramos dicho importe inicial de 1.688.338,56 euros con el IPC acumulado desde entonces hasta hoy, el importe actualizado por transferencias incondicionadas debería ser de 2.172.468,16 euros, de lo que de ello cabe concluir que esta Comarca ha perdido actualmente 857.686,41 euros, o lo que es lo mismo: un tercio de la financiación que debería de pagarnos la DGA a esta Comarca a fecha de hoy, ya que el inicial importe de 1.688.338,56 euros —de 2003— hoy debería de ser de 2.172.468,16 euros).

Seguidamente dicha presidenta de la Comisión de Personal informa que, por este motivo, dicha Comisión acordó proponer al presente Pleno la reducción de la actual jornada de trabajo de la mencionada psicóloga —prevista en la relación de puestos de trabajo de esta Comarca como puesto a media jornada—, de forma que esta pueda quedar reducida igualmente en un 33%, lo que supondría reducir su actual media jornada a un tercio de jornada, o que su nueva jornada de trabajo se adapte al importe de la subvención que actualmente la DGA concede a esta Comarca para tal puesto por importe de 7.220 euros (lo que supone reducir su actual media jornada a un cuarto de jornada laboral aproximadamente, al ascender sus actuales retribuciones a 17.617,60 euros), concluyendo dicha presidenta que, a entender de dicha Comisión, el puesto de psicólogo/a de esta Comarca no es actualmente de los más imprescindibles, vista la gravedad de la evolución de ingresos con los que tiene que financiarse esta Corporación, dándose por enterados los asistentes.

Tras su debate, y una vez oído el informe del secretario —dado que dicha competencia de asistencia psicológica a la mujer no es una competencia transferida a las Comarcas— al considerarse suficientemente motivada la medida de reducción de este y otros puestos de trabajo de la plantilla de esta Comarca (cuya reducción se ha recogido en el orden del día de la presente sesión) se acuerda por unanimidad de los presentes lo siguiente:

1. Aprobar la propuesta de reducción de la actual media jornada del puesto laboral de psicólogo/a en el porcentaje correspondiente, de forma que esta alcance unas retribuciones totales anuales de 7.220 euros.

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CALATAYUD

Núm. 57

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2015, adoptó el acuerdo del siguiente tenor literal en su parte dispositiva:

— Gobierno. Dación de cuenta de decreto de delegación de gestión de competencias de la Alcaldía en festejos.