

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, a 6 de septiembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

ACTA

• Asistentes:
—Representantes de los empresarios: Don José Gargallo Gracia, don Enrique Asín Blasco y don Javier Lalmolda. Asesor: Don Ignacio Falcó Naval.
—Representantes de los trabajadores: Doña Reyes Ostáriz Murillo, doña Lourdes Ibáñez Alonso y doña Juana Blázquez Alarcón. Asesor: Don Javier Ibáñez Madurga.

En Zaragoza, a 16 de abril de 2012, a las 12:00 horas, reunida la comisión negociadora del convenio del sector Fabricantes de Galletas, integrada de una parte por la Asociación de Fabricantes de Galletas de Zaragoza y de otra por la Unión General de Trabajadores, dicen:

Que por aplicación de lo establecido en la cláusula adicional 1.0 del vigente convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas, acuerdan:

1.º Se acuerda una revisión según la tabla adjunta y se aplicarán las modificaciones siguientes:

—Mejora asistencial (art. 1.13): Se establece una mejora asistencial para 2012 de 21,94 euros mensuales por cada hijo menor de 16 años, con un máximo de 153,58 euros mensuales, en concepto de ayuda para estudios y guardería.

2.º Remitir este acuerdo a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, para su registro y publicación en el BOPZ.

Y en prueba de conformidad, firman las partes en el lugar y fecha indicados al comienzo de este escrito.

ANEXO

TABLAS DE 2012			
	Salario Base	Plus Actividad	Total
ADMINISTRATIVOS			
Jefe	781,74	162,78	13679,46
Oficial Primera	781,74	123,27	13205,34
Oficial segunda	747,5	98,62	12395,94
Auxiliar	743,84	45,74	11706,48
Aspirante administrativo	667,96		10019,4
EMPL. MERCANTILES			
Jefe de ventas	781,74	123,27	13205,34
Viajante	747,5	98,62	12395,94
Corredor en plaza	747,5	76,1	12125,7
PROF. DE OFICIO			
Oficial primera	780,27	54,59	12359,13
Oficial segunda	775,35	43,87	12156,69
Ayudante	768,46	39,53	12001,26
F. Laboral primer año	667,96		10019,4
F. Laboral segundo año	735,97	6,41	11116,47
PERSONAL ENVASADO			
Oficial primera	775,35	27,93	11965,41
Oficial segunda	768,46	27,93	11862,06
Ayudante	767,14	23,66	11791,02
F. Laboral primer año	667,96		10019,4
F. Laboral segundo año	735,97		11039,55
OTRAS CATEGORÍAS			
Director de fabricación	869,75	162,76	14999,37
Maestro de fabricación	786,01	82,11	12775,47
Encargado general	782,42	78,27	12675,54
Encargado de sección	780,27	62,77	12457,29
Chofer de primera	780,27	54,59	12359,13
Chofer de segunda	775,35	43,87	12156,69
Almacenero	780,27	54,59	12359,13
Limpiadora	731,68	24,05	11263,8
Peón	767,14	35,71	11935,62
Vigilante	767,14	35,71	11935,62
Repartidor	775,35	43,87	12156,69
Mejora asistencial	21,94 por hijo menor de 16 años		
con un máximo de	153,58 euros		

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas **Núm. 10.136**

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes Número V de los Riegos de Bardenas (código de convenio 50100082012012), suscrito el día 31 de julio de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabaja-

dores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el 31 de julio, requerida subsanación con fecha 28 de agosto y aportada esta el 6 de septiembre, 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, a 7 de septiembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del I convenio colectivo de la Comunidad de Regantes Número Cinco de los Riegos de Bardenas, formada por don José María Vinué Lasierra, en su condición de presidente de la Comunidad de Regantes número cinco de los Riegos de Bardenas, asistido por el graduado social don Roberto Alonso Bielsa, y por otra parte don Javier Pérez Malo, en su condición de delegado de Personal, asistido por don Javier Ibáñez Madurga, en representación del Sindicato Unión General de Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficiente, acordando libremente suscribir dicho convenio colectivo bajo los principios de la buena fe y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores.

Art. 1.º *Objeto (ambito funcional).* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la Comunidad de Regantes número cinco de los Riegos de Bardenas y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial.* — Afectará a los trabajadores en su ámbito personal que presten sus servicios en cualesquiera centros de trabajo de la Comunidad de Regantes número cinco de los Riegos de Bardenas

Art. 3.º *Ámbito personal.* — Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Comunidad de Regantes número cinco de los Riegos de Bardenas, exceptuando el personal de alta dirección.

Art. 4.º *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre de 2013. Los conceptos económicos tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2012.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.* — La acción de denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del convenio.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando denuncia no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

Art. 6.º *Unidad de convenio.* — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o grupo profesional.

En el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, impidiese la entrada en vigor del presente convenio, o de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

Art. 7.º *Compensación.* — Las mejoras resultantes de este convenio son compensables en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Art. 8.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente convenio colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 10.º *Garantías personales.* — Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 11. *Comisión paritaria.*
1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Para la modificación sustancial del convenio colectivo se convocará a la comisión negociadora si hubiese legitimidad legal para poder ejecutar.

2. Plazos:

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores con respecto a la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de ocho días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de ocho días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

3. Funciones:

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. Composición:

La comisión paritaria estará integrada por cuatro personas, dos por la representación sindical y otros dos por la representación empresarial firmantes de este convenio colectivo, actuando uno de los primeros como presidente y uno de los segundos como secretario.

5. Convocatoria:

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Acuerdos:

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

7. Solución de conflictos:

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 12. *Jornada de trabajo.* — La jornada laboral ordinaria máxima para el personal laboral que preste sus servicios a jornada completa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que representa un total anual de 1.810 horas de trabajo efectivo.

Las partes firmantes del presente convenio, ante la necesidad de conocer el tiempo y días de trabajo que el empleado debe estar a disposición de la empresa acuerdan que, una vez que resulten publicadas las festividades anuales por la autoridad laboral, elaborarán el correspondiente calendario laboral en que se contendrá específicamente la jornada diaria, el horario y los días de trabajo previstos en cada año. En dicho calendario laboral, y siempre que el servicio de riegos esté cubierto, se contendrá que: en los días de las fiestas patronales de la “Virgen de la Oliva” la jornada laboral se efectúe solamente por las mañanas, y la determinación de los “puentes” que en cada caso puedan llegar a celebrarse.

Con objeto de optimizar la prestación de los servicios a las necesidades existentes en cada momento, expresamente se pacta el establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo de cada año. Esta acción será notificada al empleado e informada la representación Sindical, expresándole los horarios y jornadas a desarrollar en cada caso, así como el período en el que vayan a desarrollarse los defectos o excesos sobre la jornada regular y los períodos en los que deberán ser compensados, de tal modo que se respeten en todos los casos el límite de jornada máxima anual pactada y el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente prevenido en el Artículo 34 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e igualmente el descanso semanal mínimo de día y medio interrumpidos que podrán ser acumulables por períodos de hasta catorce días.

Cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas en los trabajos de guardería, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre

Art. 13. *Trabajo a turnos.* — La fijación de los horarios de trabajo y sus turnos es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades organizativas o productivas lo exijan.

El empleado que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional impartidos o dependientes orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia o Ente Autonómico análogo.

Art. 14. *Descanso semanal.* — El descanso semanal será como mínimo de día y medio ininterrumpido a la semana a disfrutar preferentemente en sábado y domingo cuando en estos días no haya riegos y se quede el servicios debidamente cubierto, pudiendo en su caso ser acumulables por períodos de hasta dos semanas. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Si se trabaja en sábado y domingo fuera de la campaña de riegos, dichos días de descanso serán trasladados a otros días de la semana, debiendo en todo caso quedar el servicio garantizado.

Art. 15. *Pausa laboral.* — El personal que preste sus servicios en jornada continuada, disfrutará de una pausa por un período de quince minutos para bocadillo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 16. *Excesos de jornada.* — Las horas que excedan del cómputo global anual de jornada pactado en el presente convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas extraordinarias serán realizadas por el empleado cuando vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y en aquellas circunstancias que resulten necesarias para atender las necesidades imprevistas o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas de personal, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial y de su mantenimiento, siempre que su duración no pueda ser sustituida por la utilización de otras modalidades de contratación legalmente previstas.

La Dirección de la empresa, en su caso, informará a la representación sindical sobre el número de horas extra realizadas, con especificación de sus causas y distribución por secciones o departamentos.

Art. 17. *Vacaciones.* — El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, que comprenderán un mínimo de veintiséis días laborables (lunes-sábados) o la parte proporcional en el caso de no llevar el año de servicio. Su retribución está compuesta por el salario base, más el complemento “ad personam” consolidado que corresponda en cada caso más el de disponibilidad determinado en las tablas anexas.

Las fechas de su disfrute se llevarán a cabo en períodos que coincidan con la menor actividad productiva de la empresa y serán fijadas previa solicitud de los empleados por la dirección. Caso de que las solicitudes de los días de vacaciones resultasen coincidentes en varios empleados y por razones de los servicios no pudiesen resultar atendidas, estas se resolverán en el primer año conforme al mayor tiempo de permanencia en la empresa, para años sucesivos se determinará su disfrute mediante un sistema rotativo.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la empresa con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Al personal que por cualquier circunstancia cese a lo largo del año natural sin disfrutar de las vacaciones reglamentarias, se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo realizado

CAPITULO III

RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 18. *Permisos y licencias.* — En esta materia se estará a lo que en su caso disponga el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultorios médicos durante la jornada de trabajo, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos en horario fuera de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador que desee hacer uso de este derecho deberá preavisar al empresario con treinta días de antelación, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Art. 19. *Período de prueba y ceses.* — Todos los empleados estarán sometidos a un período de prueba en el momento de su incorporación y a un plazo de preaviso en el caso de que cesen voluntariamente en la empresa, cuya duración con carácter general será la siguiente:

	Período de prueba	Plazo de preaviso por cese voluntario
Grupo I. — Personal técnico:		
Jefe de servicio	Seis meses	Tres meses
Auxiliar técnico	Dos meses	Dos meses
Grupo II. — Personal administrativo:		
Jefe de grupo o secretario general	Seis meses	Tres meses
Auxiliar administrativo	Dos meses	Dos meses
Grupo III. — Personal obrero:		
Capataz.	Tres meses	Tres meses
Oficial de 1.ª	Dos meses	Dos meses
Guarda acequero	Dos meses	Dos meses
Oficial de 2.ª	Dos meses	Dos meses
Oficial 3.ª o ayudante	Dos meses	Dos meses
Peón especialista	Un mes	Un mes
Peón ordinario	Un mes	Un mes
Aprendiz	Un mes	Un mes

El período de prueba o cese voluntario del empleado en la empresa se ajustará a los siguientes requisitos:

Durante el período de prueba el empleado o la empresa podrán rescindir la relación laboral sin ningún tipo de preaviso ni indemnización.

Transcurrido el período de prueba, el empleado que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa con los plazos de preaviso estipulados anteriormente.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso incumplido.

No obstante todo lo anterior, si por disposición legal aplicable de manera específica a un determinado tipo de contrato resultasen alterados dichos períodos de prueba o de cese, serán aplicados en sustitución de los aquí pactados.

Art. 20. *Jubilación.* — La jubilación voluntaria se llevará a cabo cuando el empleado cumpla la edad ordinaria mínima exigida legalmente para llevar a cabo dicha situación.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985 del 17 de julio, y mientras este Decreto permanezca vigente, se acuerda que los trabajadores al cumplir la edad de 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa. Los trabajadores que

deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulación, contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Art. 21. *Clasificación según la permanencia.* — El personal estará clasificado según su permanencia en eventual, interino y fijo o de plantilla.

Art. 22. *Definiciones.* — A efectos de la clasificación según la permanencia, las definiciones serán las siguientes:

Personal eventual. Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieren a construcción de obras nuevas, montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de la explotación y que no se puedan atender con el personal de plantilla. El personal contratado para la construcción de obras nuevas se regirá por sus propias y específicas normas laborales.

b) Los trabajos de carácter temporal que además de los normales se presenten por acumulación en las oficinas y explotaciones con cualquier motivo.

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de seis meses cada año.

Personal interino. Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador fijo durante su excedencia, permiso, vacaciones, enfermedad, accidente, incapacidad temporal, u otra causa análoga que determine reserva del puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo haciéndose constar las causas de la sustitución y el nombre de aquel a quien se sustituye, así como las clases de trabajo.

Si el trabajador fijo o ausente no se reincorporase en el plazo fijado, la Dirección rescindiría el contrato del trabajador interino que le suplía.

Tanto el personal eventual como el interino tendrán derecho a todas las percepciones salariales y complementos que a su categoría profesional correspondan.

Personal fijo. Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino o eventual por medio de un contrato de trabajo escrito será considerado fijo de plantilla a todos los efectos.

Art. 23. *Clasificación según la función.* — El personal a que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I : Personal técnico.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Personal obrero.

Art. 24. *Grupos profesionales (categorías).* — Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes, ordenadas de mayor a menor grado en cada grupo:

• Grupo I. — Personal técnico:

—Jefe de servicio.

—Auxiliar técnico.

• Grupo II. — Personal administrativo:

—Jefe de grupo o secretario general.

—Auxiliar administrativo.

• Grupo III. — Personal obrero:

—Capataz.

—Oficial de 1.ª.

—Guarda acequero.

—Oficial de 2.ª.

—Oficial 3.ª o ayudante.

—Peón especialista.

—Peón ordinario.

—Aprendiz.

Art. 25. *Definición de los grupos y categorías profesionales.*

• Grupo I. — personal técnico: Será clasificado dentro de este grupo el personal al que para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico y se encuentren enmarcados en las categorías profesionales que se indican a continuación:

—Jefes de servicio. Son los que que poseyendo titulación universitaria de grado superior, capacidad y conocimientos adecuados, asumen la orientación y coordinación de todas las tareas y funciones de carácter técnico, pudiendo tener bajo su mando a todo el personal encuadrado en los Grupos I y III, siendo responsables ante la Dirección o Junta de la que depende y a la que dará cuenta de la gestión que por Reglamentos les corresponda, ejecutando las instrucciones recibidas que le sean comunicadas por el Jefe de Grupo o Secretario General. Podrá tener delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de la explotación. Los empleados contratados

bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

—Auxiliares técnicos. Son los que poseyendo titulación mínima de Formación Profesional y sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter técnico, que les encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, mediante la utilización de los medios informáticos, electrónicos o de comunicaciones necesarios, poseyendo conocimientos elementales de carácter técnico, tales como lectura e interpretación de trazados, planos y realización de pequeños croquis.

• Grupo II. — Personal administrativo: Tienen tal carácter los que ejercen en la empresa trabajos administrativos enmarcados en las categorías profesionales que se indican a continuación:

—Jefes de grupo o secretario general. Son los que poseyendo titulación universitaria mínima de Grado medio o superior, capacidad y conocimientos adecuados asumen la orientación y coordinación de todas las tareas y funciones de carácter administrativo, teniendo bajo su mando a todo el personal encuadrado en su mismo Grupo, y siendo su responsabilidad la de coordinar todas las tareas de las áreas y secciones existentes en la Comunidad, dando cuenta en los términos que específicamente le atribuyan las disposiciones legales y las órdenes que le sean dadas por el Presidente o Junta de Gobierno de la que dependan. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

—Auxiliares administrativos. Son los que poseyendo titulación mínima de Formación Profesional y sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter administrativo que les encomienda el Jefe de Grupo o Secretario General a cuyas órdenes directas trabajan mediante la utilización de los medios informáticos, electrónicos o de comunicaciones necesarios, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como redacción de escritos, introducción mecánica de apuntes contables y de salarios, cobros y pagos de caja, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

Asimismo, realizarán trabajos consistentes en la preparación de salas de reuniones, colaborando en el buen orden de los despachos, archivo y reparto de documentos.

• Grupo III. — Personal obrero: Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan en las actividades reglamentadas en este convenio correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

—Capataces. Son los que poseyendo titulación mínima de Formación Profesional de Grado Superior ostentan en el grupo obrero la categoría superior, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidando de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

—Oficiales de primera. Son los que poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada la practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del carné de primera clase, categoría C).

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

—Guardas acequeros. Son los que poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada y a las órdenes del Capataz, ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que correspondan en cumplimiento de los Reglamentos y de las instrucciones de la Dirección, Junta de Gobierno o del Secretario General.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. Vigilarán las acequias desembarazándolas de obstrucciones y haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas. Manejarán la maquinaria y automatismos relacionados con el riego y el abastecimiento de agua en general (hidrantes, acequias y embalses, estaciones de bombeo, etc.). Realizarán trabajos de aforos y lecturas de contadores de consumo.

Repartirán el agua por los brazaes o acequias según las órdenes recibidas de sus superiores, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riego, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteración o rompimiento de presas, cajeros, cauces y cualquier otra infraestructura.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y avisos que puedan encargarle el Secretario General o su inmediato superior.

Llevarán a cabo trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarlas, manejando y conduciendo la maquinaria que se precise para la ejecución de las tareas. Efectuarán tareas de almacén, recepcionando, clasificando y vigilando el despacho de materiales. Asiduamente llevarán a cabo tareas básicas de gestión informática relacionadas con el servicio de aguas.

Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios durante el período de tiempo que dure la campaña de riegos bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

—Oficiales de 2.ª. Son los que poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente por estar en posesión del carné de segunda clase, categoría B) aplicable al uso de máquinas de mantenimiento de infraestructuras.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Oficiales de tercera o ayudantes. Se considera como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

—Peones especialistas. Son los empleados que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales.

—Peones. Son los obreros que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

—Aprendices. Serán aprendices aquellos trabajadores que tengan vigente un contrato de aprendizaje con arreglo a la Ley.

Art. 26. *Otras clasificaciones y categorías.* — Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requiriesen así las características específicas de la organización y volumen de esta empresa.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Art. 27. *Retribuciones.* — Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Art. 28. *Conceptos retributivos.* — En la estructura de las retribuciones de los empleados de la Comunidad de Regantes número cinco de los Riegos de Bardenas, se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran:

Salario Base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional, detallada en el Anexo del presente convenio y devengado en doce mensualidades.

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- Uno. Personales:
 - Complemento “Ad personam”.
- Dos. De puesto de trabajo:
 - Complemento de plena disponibilidad y prolongación de jornada.
 - Complemento de Servicio de guardia en estaciones de bombeo.
- Tres. De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
 - Paga de Beneficios.
- Cuatro. De compensación de gastos.
 - Dietas.
 - Gastos de locomoción.
- Cinco. Prestaciones.
 - Pago delegado de la incapacidad temporal.
 - Complemento de prestaciones.

Art. 29. *Antigüedad complemento “ad personam”.* — Se mantienen los importes de antigüedad para los trabajadores que los viniesen percibiendo al 31 de Diciembre de 2011. Este concepto pasará a ser integrado en un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable, ni absorbible, pero sí revalorizable y será devengado durante doce mensualidades.

Art. 30. *Complemento de plena disponibilidad y prolongación de jornada.* — Todo el personal que en su categoría profesional esté obligado a una plena disponibilidad y prolongación de jornada para la prestación de sus servicios, percibirá como contraprestación económica en cada uno de los doce meses del año la cantidad que se detalla en las tablas salariales anexas. Esta percepción tendrá por objeto asimismo, en su cuantía y límite anual, compensar y absorber las retribuciones que el empleado pudiera tener derecho a percibir en concepto de dichos excesos de jornada.

Art. 31. *Complemento de servicio de guardia en estaciones de bombeo.* — Los Capataces y Guardas acequeros en turnos semanales correlativos atenderán durante la campaña de riegos y fuera de su jornada de trabajo en servicio de guardia, los sistemas de bombeo existentes en el entorno de la Comunidad, siendo para ello dotados de los elementos de comunicación adaptados a los sistemas de alarma de dichas estaciones. Como contraprestación económica per-

cibirán en cada uno de los días en que se encuentren en dicho servicio el importe que se detalla en las tablas salariales anexas

Art. 32. *Pagas extraordinarias.* — El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cinco gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en cada uno de los meses de marzo, abril, julio, octubre y diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su salario base del convenio, más el complemento “ad personam” consolidado que en su caso corresponda a cada empleado.

Art. 33. *Gratificación de beneficios.* — Todos los empleados afectados por este convenio, recibirán una percepción denominada «participación en beneficios»; que se devengará en el mes de diciembre, su cuantía anual será del 15 por ciento del salario base del convenio y cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas para cada categoría más el complemento “ad personam” consolidado que en su caso corresponda a cada empleado.

Art. 34. *Dietas.* — La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el rescimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en la localidad de su residencia habitual o de la de su centro de trabajo. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida y la cena fuera de su residencia o centro de trabajo habitual y no le fuera suministrada por la empresa. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y coste la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 50 kilómetros del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Los importes se detallan en las tablas salariales anexas

Art. 35. *Gastos de locomoción.* — Al empleado que como consecuencia de las necesidades de su trabajo le fuese requerido por la empresa la utilización de su vehículo, le será abonada la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Art. 36. *Incapacidad temporal.* — El trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal, cuando tenga derecho a recibir prestaciones con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua, percibirá adicionalmente y a cargo de la empresa los siguientes complementos:

En caso de accidente de trabajo un complemento que le garantice el 100% de las retribuciones reales fijas que el trabajador viniera percibiendo desde el 1º al día 60.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral un complemento que le garantice el 100% de las retribuciones reales del trabajador desde el día 30º al día 60.

Los complementos establecidos en este artículo, no serán de aplicación, si a la empresa como consecuencia de actuaciones Administrativas o Judiciales le fuesen imputados recargos en el pago de las prestaciones, por lo que si en este caso el citado complemento le hubiera sido abonado éste tendrá la consideración de anticipo.

Art. 37. *Póliza de seguros.* — A los trabajadores afectados, se les reconoce el derecho de encontrarse incluidos en la póliza de seguros de suscrita por la empresa quedando garantizados los siniestros que deriven de un accidente de trabajo en fallecimiento o invalidez permanente. El capital asegurado por estos conceptos será:

—En el supuesto de fallecimiento 60.000 euros.

—En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo: 60.000 euros.

—En el supuesto de Gran invalidez 90.000 euros.

CAPITULO VII

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

• Principios ordenadores:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de empleados y empresa

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de los deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen a continuación.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador con la excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

Art. 38. *Clase de faltas.* — Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de esta empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Art. 39. *Faltas leves.* — Son faltas leves las siguientes:

1.ª De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.ª No hacer entrega en el plazo de tres días del correspondiente parte de baja derivado de una situación de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.ª El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal, así como en vehículos y herramientas.

6.ª No atender a los usuarios y al servicio con la diligencia y corrección debidas.

7.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

9.ª Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

10.ª Estar durante el horario efectivo de trabajo fuera de la zona de servicio de esta Comunidad o por trayectos distintos sin autorización o encomienda de la empresa.

Art. 40. *Faltas graves.* — Se calificarán faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las retenciones del IRPF o a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.ª La simulación de enfermedad o accidente.

7.ª La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8.ª Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

9.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10.ª La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12.ª La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

13.ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14.ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

15.ª No estar localizado o atender el teléfono móvil entregado por la empresa dentro del horario de trabajo o período de guardia.

Art. 41. *Faltas muy graves.* — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.ª Más de veinte faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año.

2.ª El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.ª El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

4.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

6.a La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.^a La embriaguez durante el servicio.

8.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9.^a Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en sus normas o instrucciones de régimen interno.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 39º y en la tercera, séptima y décima del artículo 40, ambos de este texto.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

19. No avisar con carácter inmediato a su Capataz o Jefe de los accidentes, riesgos, imperfecciones o averías de las máquinas, vehículos, herramientas e instalaciones de la empresa.

Art. 42. *Sanciones.* — Las sanciones que las empresas puedan imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por falta leve. Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 43. *Tanto de culpa.* — Las sanciones que puedan imponer las empresas, se entiende, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Art. 44. *Competencia.* — Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 45. *Notificación.* — Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones graves o muy graves, el interesado, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se le comunique la sanción, podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social.

Art. 46. *Prescripción.* — Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días, 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.

Art. 47. *Representantes sindicales.* — Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

CAPITULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

Art. 48. *Delegados de personal.* — 1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. *Competencias.* — 1. Los Delegados de personal de la empresa tendrán las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización

de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días

Art. 50. *Capacidad y sigilo profesional.* — 1. Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los Delegados no podrán ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 51. *Garantías.* — Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación

d) Expresar, colegiadamente si se trata de los delegados de personal, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento

to del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. FORMACIÓN

Art. 52. *Compromiso.* — Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que se describen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del plan de prevención de la empresa.

Art. 53. *Ropa de trabajo.* — La empresa facilitará a los Capataces, Guardas accequeros y resto de personal que realice tareas de campo las siguientes prendas y calzado:

- Cada año dos camisas, dos pantalones, dos jerséis y un par de botas.
- Cada dos años un chapeitón “tres cuartos” y un “buzo”

Si por razones excepcionales debidamente acreditadas derivadas de un accidente estas resultasen inservibles, serán repuestas de inmediato por la empresa.

Las prendas y calzado de trabajo serán utilizados de manera exclusiva por el empleado durante su jornada de trabajo.

En el supuesto de que el empleado preste sus servicios por períodos de tiempo inferiores al año, estará obligado en el momento de su cese a la devolución de las prendas que le hayan sido facilitadas.

Art. 54. *Equipo personal de seguridad.* — El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Art. 55. *Uso de vehículos instalaciones y herramientas.* — La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los elementos de transporte y herramientas necesarios para la ejecución de sus trabajos siendo éstos responsables del buen uso y funcionamiento. Las reparaciones, mantenimiento y combustibles necesarios para su funcionamiento correrán a cargo de la empresa.

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que use, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Art. 56. *Formacion.* — La empresa velará por el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional y de los riesgos laborales de todos los empleados, fomentando las acciones formativas necesarias para la consecución de dichos objetivos, correspondiéndole por ello al empleado la asistencia y participación en dichas acciones.

Art. 57. *Empleo.* — La empresa durante la duración del período de vigencia del presente convenio se compromete a no llevar a cabo la amortización o desaparición de ninguno de los actuales puestos de trabajo.

Disposición adicional primera

- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que afecten a los/as trabajadores/as de la plantilla laboral de esta empresa, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón y en su Reglamento de aplicación

ANEXO

Tablas salariales

Código o Categoría	Salario Base	Cmpto. ARTÍCULO 30º	Paga Extra	Gratificación Beneficios	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- Personal Técnico					
101 Jefe de Servicio	1.504,44 euros	176,54 euros	1.504,44 euros	2.707,99 euros	30.401,95 euros
102 Auxiliar Técnico	682,31 euros	0,00 euros	682,31 euros	1.228,16 euros	12.827,43 euros
GRUPO II.- Personal Administrativo					
201 Jefe de Grupo o Secretario General	1.611,85 euros	176,54 euros	1.611,85 euros	2.901,33 euros	32.421,26 euros
202 Auxiliar Administrativo	682,31 euros	0,00 euros	682,31 euros	1.228,16 euros	12.827,43 euros
GRUPO III.- Personal Obrero					
301 Capataz	1.092,36 euros	423,95 euros	1.092,36 euros	1.966,25 euros	25.623,77 euros
302 Oficial de 1º	876,63 euros	0,00 euros	876,63 euros	1.577,93 euros	16.480,64 euros
303 Guarda accequero	768,71 euros	356,70 euros	768,71 euros	1.383,68 euros	18.732,15 euros
304 Oficial de 2º	768,71 euros	0,00 euros	768,71 euros	1.383,68 euros	14.451,75 euros
305 Oficial 3º o Ayudante	714,74 euros	0,00 euros	714,74 euros	1.286,53 euros	13.437,11 euros
306 Peón Especialista	660,78 euros	0,00 euros	660,78 euros	1.189,40 euros	12.422,66 euros
307 Peón Ordinario	606,81 euros	0,00 euros	606,81 euros	1.092,26 euros	11.408,03 euros
308 Aprendiz	552,85 euros	0,00 euros	552,85 euros	995,13 euros	10.393,38 euros

Complemento diario de servicio de guardia, Art. 31º	34,00 euros
Dieta completa	53,00 euros
Media dieta	26,00 euros
Kilometraje	0,19 euros

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BOTORRITA

Núm. 10.094

Por resolución de Alcaldía de fecha 10 de septiembre de 2012 se ha aprobado el padrón de la tasa por utilización privativa de la vía pública con badenes, padrón de la tasa por rodaje y arrastre de vehículos, padrón de la tasa por tránsito de ganado y aprovechamiento de pastos y padrón de hanegas de labor y siembra y hanegas de viña correspondientes al año 2012.

Dicho padrón se expone al público por plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOPZ del presente anuncio, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

El régimen de recursos contra este acto administrativo es el siguiente:

—Contra el acto de aprobación del padrón podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

El plazo de ingreso en período voluntario será de dos meses, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ, pudiendo efectuarse el pago por domiciliación bancaria, transferencia bancaria o bien en metálico en las oficinas generales del Ayuntamiento.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago, se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en los siguientes términos.

En caso de que la deuda se satisfaga con anterioridad a la notificación de la providencia de apremio, el recargo exigible será del 5%, y no habrán de satisfacerse intereses de demora. El recargo exigible será del 10% en caso de que, notificada la providencia de apremio, el importe de deuda no ingresada y recargo se satisfaga dentro de los plazos marcados por el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y tampoco habrán de satisfacerse en este caso intereses de demora. En último término, agotadas las dos posibilidades anteriores, procederá un recargo del 20%, con exigencia asimismo de los intereses de demora correspondientes.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Botorrita, 11 de septiembre de 2012. — El alcalde, Juan A. Aliaga Pérez.

BUJARALOE

Núm. 10.097

Fernando Villuendas Villagrasa ha solicitado a este Ayuntamiento licencia ambiental de actividades clasificadas para instalación de explotación avícola de cebo con capacidad para 34.000 plazas y emplazamiento en polígono 601, parcela 210, de este término municipal, de acuerdo con el proyecto técnico redactado por la ingeniera técnica agrícola doña Concepción Arazo Solana.

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se abre información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia puedan formular por escrito, que presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado y puede consultarse en horas de oficina en las dependencias de este Ayuntamiento.

Bujaraloz, a 6 de septiembre de 2012. — El alcalde, Carmelo J. Rozas Ferrer.

BURETA

Núm. 10.137

De conformidad con el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial, y el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se ha incoado expediente para proceder a dar de baja en el padrón de habitantes de este municipio, por haberse comprobado que no reside en el mismo, a la siguiente persona:

Apellidos y nombre: Mokeddem Larbi
País de nacionalidad: Argelia
NIE/Pasaporte/DNI: X-07.358.341-C

Intentada la notificación al interesado sin que esta se hubiera podido llegar a practicar, se da vista del expediente por plazo de diez días desde la publicación del anuncio en el BOPZ, durante los cuales podrá presentar cuantas alegaciones o documentos tenga por conveniente el interesado.

Bureta, a 6 de septiembre de 2012. — El alcalde, Jesús Borobia Martínez.

CADRETE

Núm. 10.119

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Cadrete sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de guardería infantil