

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6057

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas para los años 2024 a 2027 (código de convenio 50004002012005), suscrito el día 28 de mayo de 2024 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 4 de julio de 2024 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 26 de julio de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Colera.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES DEL CANAL DE BARDENAS

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas, formada por don José María Vinué Lasierra, en su condición de presidente de la Comunidad, asistido por el Graduado Social doña María José Vela Badía, y por otra parte don Francisco Auría Idoipe, en su condición de delegado de Personal, 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.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

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

Artículo 2.º *Ámbito territorial.* — Afectará a los trabajadores en su ámbito laboral que prestan sus servicios en cualesquiera centros de trabajo de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas.



Artículo 3.º *Ámbito personal*. — Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas, exceptuando el personal de alta dirección, salvo que expresamente se indique contractualmente lo contrario.

Artículo 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 2027. Los conceptos retributivos tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2024.

Artículo 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 sí mediando denuncia no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tática reconducción de año en año en todo su contenido.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 sí, 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.

Artículo 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 pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 11.º *Comisión paritaria*. — La Comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión estará constituida de forma paritaria por la representación de la empresa y el/los representante/s legal/es de los trabajadores/as, en igualdad de número de miembros por ambas partes.

La Comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia Comisión Negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La Comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y, los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la Comisión.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo máximo de diez días a partir de la solicitud de reunión, tomando la decisión en el plazo de siete días sobre la cuestión planteada.

N
P
O
B

Dentro de las facultades de esta comisión, está la de atender y resolver aquellas cuestiones que en materia de inaplicación del presente convenio se le planteen al amparo de lo dispuesto en artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, del citado texto legal. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, en su caso, y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12.º 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 1800 horas de trabajo efectivo. El personal perteneciente al grupo profesional II que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio viniera prestando sus servicios en una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos mantendrá la misma en condición *ad personam*.

Las partes firmantes del presente convenio, ante la necesidad de conocer el tiempo y días de trabajo que el empleado debe de 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.

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 con una antelación mínima de 15 días naturales y se expresarán 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 de 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 del Estatuto de los Trabajadores, e igualmente el descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que podrán ser acumulables por períodos de hasta catorce días.

Artículo 13.º 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.

Artículo 14.º Descanso semanal. — El descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos a la semana a disfrutar preferentemente en sábado y domingo, pudiendo en su caso ser acumulables por períodos de hasta dos semanas.

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

Artículo 16.º 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 puedan ser sustituidas 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.

Artículo 17.º Vacaciones. — El período anual de vacaciones será de treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintidós días laborables de los de lunes a viernes), o la parte proporcional en el caso de no llevar el año de servicio. Su retribución está compuesta por el salario base más los conceptos retributivos establecidos en los artículos 29, 31, 32 y los que corresponda en cada caso respecto del artículo 30 de este convenio.

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.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 18.º Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) bis Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información

N P O B

y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 4, se armonizará atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. La persona trabajadora, salvo

fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se acuerden entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

GRUPO I. Personal Técnico	Período de prueba	Plazo de preaviso por cese voluntario
Jefe de Servicio	Seis meses	Tres meses
Subjefe o Encargado de Servicio	Seis meses	Tres meses
Topógrafo de primera	Seis meses	Tres meses
Delineante Proyectista	Cuatro meses	Tres meses
Encargado de Sección	Cuatro meses	Tres meses
Topógrafo de segunda	Cuatro meses	Tres meses
Delineante	Dos meses	Dos meses
Analista	Dos meses	Dos meses
Inspector o celador de obra	Dos meses	Dos meses
Auxiliar Técnico	Dos meses	Dos meses
GRUPO II. Personal Administrativo		
Jefe de Grupo o Secretario General	Seis meses	Tres meses
Jefe de Área	Cuatro meses	Dos meses
Jefe Delegación	Cuatro meses	Dos meses
Jefe de Sección o Negociado	Cuatro meses	Dos meses
Analista de aplicación	Cuatro meses	Dos meses
Oficial de 1ª	Tres meses	Dos meses
Programador	Tres meses	Dos meses
Oficial de 2ª	Tres meses	Dos meses
Auxiliar	Dos meses	Dos meses

N P O B

GRUPO III. Personal Obrero		
Capataz de oficio y asimilado.	Tres meses	Tres meses
Fiel de Aguas, Guarda Mayor, Encargado General	Tres meses	Tres meses
Subcapataz	Tres meses	Tres meses
Teniente Acequero, Encargado de Sección	Tres meses	Tres meses
Montador mecánico y electricista de 1ª	Dos meses	Dos meses
Oficial de 1ª	Dos meses	Dos meses
Montador mecánico y electricista de 2ª	Dos meses	Dos meses
Conductor de máquinas	Dos meses	Dos meses
Guarda de servicios múltiples	Dos meses	Dos meses
Oficial de 2ª	Dos meses	Dos meses
Oficial 3ª o Ayudante	Dos meses	Dos meses
Peón especialista	Un mes	Un mes
Peón ordinario	Un mes	Un mes
Aprendiz	Un mes	Un mes

El 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.

Artículo 20.º *Jubilación*. – El trabajador podrá llevar a cabo la jubilación a partir del momento en que cumpla la edad mínima exigida legalmente para ello.

En relación con la jubilación parcial se estará en todo momento a la legislación vigente; teniendo en cuenta la posible aplicación, en algunos casos, de la normativa vigente a 31 de diciembre de 2012 siendo todo ello acordado de común acuerdo con la empresa y debiéndose en ese caso proceder a concertar su sustitución en los términos legales.

En relación con el sistema especial de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos legalmente podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa, debiendo comunicarlo a ésta con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha de su jubilación.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

Artículo 22.º *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 reincorpora 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 corresponda.

—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.

Artículo 23.º 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.

Artículo 24.º 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
Subjefe o Encargado de Servicio
Topógrafo de primera
Delineante Proyectista
Encargado de Sección
Topógrafo de segunda
Delineante
Analista
Inspector o celador de obra
Auxiliar Técnico
GRUPO II. Personal Administrativo
Jefe de Grupo o Secretario General
Jefe de Área
Jefe Delegación
Jefe de Sección o Negociado
Analista de aplicación
Oficial de 1ª
Programador
Oficial de 2ª
Auxiliar

GRUPO III. Personal Obrero
Capataz de oficio y asimilado.
Fiel de Aguas, Guarda Mayor, Encargado General
Subcapataz
Teniente Acequero, Encargado de Sección
Montador mecánico y electricista de 1ª
Oficial de 1ª
Montador mecánico y electricista de 2ª
Conductor de máquinas
Guarda de servicios múltiples
Oficial de 2ª
Oficial 3ª o Ayudante
Peón especialista
Peón ordinario
Aprendiz

Artículo 25.º Definición de categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL TÉCNICO: Será clasificado dentro de este grupo el personal 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 poseyendo titulación 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.

- Subjefes o encargados de servicio. Son los que, poseyendo la titulación de grado medio, con capacidad y conocimientos adecuados, desarrollan tareas y funciones de carácter técnico, teniendo bajo su mando al personal de inferior categoría encuadrados en su mismo Grupo, ejecutando las instrucciones y orientaciones recibidas que le sean comunicadas por el Jefe de Servicio, o en su defecto por el Jefe de Grupo o Secretario General. Podrá tener delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas de la explotación, sustituyendo plenamente al jefe de servicio en los casos de ausencia. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

- Topógrafos de primera. Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimiento de construcción, pudiendo tener a sus órdenes topógrafos de segunda.

- Delineantes proyectistas. Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber realizar croquis en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo, a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

- Encargados de sección. Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de igual o inferior categoría del grupo III, tienen la responsabilidad del tra-

BOFN

bajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, croquis de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquellas, vigilancia de gastos de herramientas y material, energía, puestos de trabajo, según los planos y proyectos que les hayan facilitado, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar. En caso de no haber trabajadores de esta categoría, dichas funciones serán desempeñadas por el Fiel de Aguas, Guarda Mayor o Encargado General encuadrados en el grupo III.

- Topógrafos de segunda. Son los que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

- Delineantes. Son los que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etcétera, hacen croquis del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

- Analistas. Son los auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales, y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomienden sus superiores.

- Inspectores o celadores de obra. Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadística de la obra y materiales empleados directamente lo suficientemente ordenada para que sirva de comprobación de los datos tomados para la liquidación. En el supuesto de no haber trabajadores de esta categoría, dichas funciones serán desempeñadas por el Fiel de Aguas o por el Teniente Acequero encuadrados en el grupo III.

- Auxiliares técnicos. Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que les encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular. En el supuesto de no haber trabajadores de esta categoría, dichas funciones serán desempeñadas por los Guardas de servicios múltiples encuadrados en el grupo III.

GRUPO PROFESIONAL 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 necesaria, 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 empresa, dando cuenta en los términos que por los Reglamentos les corresponda, a la dirección o Junta 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.

- Jefes de Área. Son los que a las órdenes del Jefe de Grupo o del Secretario General, dirigen los cometidos asignados a su Área, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

- Jefes de Delegación. — Son los que, dependiendo directamente del Jefe de Grupo o del Secretario General, tienen a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se planteen en la delegación a ellos encomendada, teniendo a sus órdenes a todo el personal adscrito a la misma. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

N P O B

- Jefe de Sección o Negociado. Son los que, a las órdenes del Secretario General o Jefe de Grupo, dirigen los cometidos asignados a su Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Área o en su defecto del Jefe de Grupo, sustituyendo plenamente a estos en los casos de ausencia, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

- Analistas de aplicación. Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

- Oficiales de primera. Son los que, a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

- Programadores. Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

- Oficiales de segunda. Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe u oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al negociado a que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares.

- Auxiliares. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas 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, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, pequeños 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 PROFESIONAL 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 de oficio. Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan 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. En el supuesto de que dicha categoría no estuviese contratada, sus funciones serán desempeñadas por el Encargado General o Fiel de Aguas o Guarda Mayor, teniendo a su cargo todo el personal encuadro en el grupo III.

- Fieles de aguas, Guarda Mayor, Encargado General. Son los que cualquiera que fuere la denominación que por norma, uso o costumbre se les viniera conociendo, poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la organización y distribución del agua.

Deberá distribuir las aguas según convenga al mejor servicio de los usuarios, cuidando de que se corrijan los abusos de agua y evitando que se desperdicie.

Inspeccionarán las instalaciones y darán cuenta de los defectos observados, proponiendo las reformas y mejoras que estimen convenientes.

N P O B

Tendrán bajo su mando al personal de inferior categoría encuadrados en su Grupo, siendo responsables de su actuación ante la Junta de Gobierno de la que dependen dando cuenta de la gestión que por Reglamentos les corresponda, y ejecutando las instrucciones recibidas que le sean comunicadas por el Jefe de Servicio del grupo I, o del Secretario General.

Dichas funciones podrán ser desempeñadas honoríficamente por algún miembro de la Junta de Gobierno.

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 bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

- Subcapataces. Son los que realizan funciones auxiliares al Capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y pueden sustituirle en casos de ausencia con plena eficacia. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria.

- Tenientes acequeros, Encargados de Sección. Son los que cualquiera que fuese la denominación por la que por norma, uso o costumbre se les viniera conociendo, bajo las órdenes del Fiel de aguas o Guarda mayor, al que podrán sustituir durante sus ausencias o, le auxilian haciéndose responsables de la distribución del agua en el sector o tramo que se les designe.

Vigilarán las instalaciones a su cargo, dando cuenta de su estado, y tendrán bajo su mando a los guardias de servicios múltiples. También podrán realizar trabajos de vigilancia y control de las minicentrales hidroeléctricas.

Asumirán las funciones de fiel de agua o guarda mayor en aquellas situaciones que así sea aconsejable.

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

- Montadores mecánicos y electricistas de 1ª. Son los que interpretan los planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares, efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad. Podrán ocuparse del mantenimiento ordinario de las minicentrales hidroeléctricas, de las máquinas y mecanismos relacionados con el riego y con el mantenimiento de infraestructuras. (Maquinaria de obras, todo tipo de vehículos, mecanismos de embalses, etc). Efectuarán la puesta en marcha, regulación y cuidado de las máquinas, estando capacitados para hacer montajes y reparaciones de las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de sus aparatos auxiliares.

- Oficiales de primera. Son los que poseyendo un oficio determinado lo 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.

- Montadores mecánicos y electricistas de 2ª. Son los que efectúan la puesta en marcha, regulación y cuidado de las máquinas, estando capacitados para hacer pequeñas reparaciones de las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de sus aparatos auxiliares, siendo aptos para interpretar planos de los componentes de las máquinas. Podrán ocuparse del mantenimiento ordinario de las minicentrales hidroeléctricas, de las máquinas y mecanismos relacionados con el riego y con el mantenimiento de infraestructuras. (Maquinaria de obras, todo tipo de vehículos, mecanismos de embalses, etc).

- Conductores de máquinas. Son aquellos empleados que se dedican exclusivamente y con carácter permanente a conducir máquinas de mantenimiento de infraestructuras.



- Guardas de Servicios Múltiples. Son los que a las órdenes del Fiel de Aguas o del Teniente Acequero, 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, compuertas de canales, acequias y embalses, estaciones de bombeo, etc.). Realizarán trabajos de aforos, lecturas de contadores de consumo, y trabajos de vigilancia y control de las minicentrales hidroeléctricas.

Repartirán el agua por las tuberías 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 pueden 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.

- Oficiales de 2.^a. Integran esta categoría aquellos operarios 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).

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 acordes 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.

Artículo 26.º *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.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 27.º *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.

Artículo 28.º *Conceptos retributivos a efectos legales.* — En la estructura de las retribuciones de los empleados de la Comunidad General de Regantes del Canal 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, detallado en el Anexo I del presente convenio.

- 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 nocturnidad.

- Complemento de minicentrales grado 1.

- Complemento de minicentrales grado 2.

- Complemento de atención al público y protocolo.

- Complemento de conservación de infraestructuras grado 1.

- Complemento de conservación de infraestructuras grado 2.

- Complemento de estaciones de bombeo.

- Complemento de conducción de maquinaria.

- Complemento de plena disponibilidad y de prolongación de jornada.

- Complemento de días festivos anuales.

Tres. De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

- Paga de Beneficios.

Artículo 29.º *Antigüedad-Complemento ad personam.* Se mantienen los importes de antigüedad perfeccionados y adoptados sobre las bases del convenio de 2005 para los trabajadores que los tuvieran establecidos hasta el 31 de diciembre de 2008. Este concepto pasa a ser un complemento denominado *ad personam*, no siendo compensable, absorbible ni revalorizable.

Artículo 30.º *Complementos de puesto de trabajo.* — Atendiendo a las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional, el empleado podrá percibir:

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD. Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El complemento de trabajos nocturnos se percibirá por el empleado por cada una de las horas efectivamente trabajadas que estén comprendidas en el horario anteriormente citado.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como porteros o guardas, que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua debe cambiar los turnos mensualmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe de la representación de los trabajadores.

El complemento por trabajo nocturno consistirá en el 25 por ciento del salario hora asignado a la categoría profesional del trabajador extraído de los valores contenidos en las tablas salariales anexas al presente convenio. (Bruto anual: número de horas año).

COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN MINICENTRALES. GRADO 1. Se percibirá por los empleados que desarrollen trabajos de carácter técnico en las minicentrales hidroeléctricas del sistema, y que estén encuadrados en las categorías del grupo III del convenio «montador electricista de 2.ª y 1.ª». Su cuantía mensual se fija en 177,24. Euros que será abonada en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN MINICENTRALES. GRADO 2. Se percibirá por los empleados que desarrollen trabajos de vigilancia y control en las minicentrales hidroeléctricas del sistema, y que estén encuadrados en las categorías del grupo III del convenio

N P O B

«Teniente Acequero» y «Guarda de Servicios Múltiples». Su cuantía mensual se fija en 88,62. Euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO Y PROTOCOLO. Se percibirá por los empleados de cualquier categoría que desarrollen trabajos relacionados con atención al público, protocolo, relaciones públicas, y organización de eventos. Su cuantía mensual se fija en 88,62- Euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CONSERVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS. GRADO 1. Se percibirá por los empleados que desarrollen trabajos de reparación y mantenimiento de las infraestructuras, con conocimientos y titulación técnica (F.P. u Oficial albañilería, etc), y estén encuadrados en las categorías del grupo III del convenio. Su cuantía mensual se fija en 177,24. Euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CONSERVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS. GRADO 2. Se percibirá por los empleados que desarrollen trabajos de reparación y mantenimiento de las infraestructuras, sin conocimientos ni titulación técnica, y estén encuadrados en las categorías del grupo III del convenio. Su cuantía mensual se fija en 88,62 euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN ESTACIONES DE BOMBEO. Se percibirá por los empleados que desarrollen trabajos en las estaciones de bombeo, y estén encuadrados en las categorías del grupo III del convenio. Su cuantía mensual se fija en 118,16. Euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

COMPLEMENTO POR CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA. Se percibirá por los empleados que ocasionalmente desarrollen trabajos de manejo y conducción de maquinaria, estando encuadrados en la categoría Guarda de Servicios Múltiples. Su cuantía mensual se fija en 177,24 euros que serán abonados en cada una de las doce mensualidades de cada año.

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 acuerde cada trabajador con la empresa mediante la firma de un pacto individualizado. 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.

COMPLEMENTO DE DÍAS FESTIVOS ANUALES. Se percibirá por los empleados que presten sus servicios a jornada completa en cada uno de los catorce festivos anuales (12 nacionales y 2 locales) que se determinen en el respectivo calendario laboral. Su cuantía por cada uno de los días se fija en 46,89 euros.

Artículo 31.º *Pagas extraordinarias*. — El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cinco gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su salario base del convenio, más la antigüedad incluida en el complemento *ad personam* que corresponda.

Su abono será prorrateado en partes proporcionales durante las doce mensualidades de cada año.

Artículo 32.º *Gratificación de beneficios*. — Todos los empleados afectados por este convenio recibirán una percepción denominada «participación en beneficios»; su cuantía anual será del 15% del salario base del convenio y de la antigüedad incluida en el complemento *ad personam* que corresponda, todo ello a doce mensualidades.

Su abono será prorrateado en partes proporcionales durante las doce mensualidades de cada año.

Artículo 33.º *Dietas*. — La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento 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 su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en su residencia habitual. 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 costee 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.

El importe de la dieta completa queda fijado en la cuantía diaria de 50 euros y el importe de la media dieta en 15 euros/día.

Artículo 34.º *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 0,26 euros por kilómetro recorrido. Esta cantidad será actualizada anualmente con el valor que fije el Ministerio de Economía y Hacienda como límite por kilómetro exento del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

Artículo 35.º *Horas extraordinarias*. — Tendrán tal consideración los excesos de tiempo de trabajo efectivo llevados a cabo sobre la jornada máxima anual pactada.

Artículo 36.º *Garantía y revisión salarial*. — Las tablas salariales determinadas en el anexo I serán de aplicación durante el ejercicio 2024.

Durante los años 2025, 2026 y 2027 para los que se establece la vigencia del presente convenio, las tablas salariales citadas anteriormente así como los complementos de puesto de trabajo determinados en el artículo 30º, a excepción del Complemento de plena disponibilidad y prolongación de jornada para el que se estará a lo pactado de manera individual, serán revisados anualmente en el porcentaje positivo del Índice General de precios al Consumo del año anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, teniendo validez las nuevas tablas resultantes desde el 1 de enero del año de que se trate y sirviendo como elemento de base de cálculo para las tablas del año siguiente. Las partes acuerdan que si el incremento del IPC del año es superior al 4% interponer un límite de incremento del 4% como máximo y si es inferior al 2%, un mínimo de incremento del 2%. Una vez conocido el porcentaje de revisión aplicable en cada año, se determinarán unas nuevas tablas salariales, se reunirán las partes negociadoras de este convenio para la confección y firma de las mismas, dando traslado de todo ello a la autoridad laboral para su registro y publicación en el BOPZ.

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

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 37.º *Incapacidad temporal*. — El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal, cuando tenga derecho a recibir prestaciones de pago delegado con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, percibirá adicionalmente y a cargo de la empresa un complemento de mejora desde el primer día y hasta en tanto persista dicha situación que garantice el 100% de sus retribuciones. El citado complemento será obtenido de la misma base de cálculo que haya servido para calcular la prestación con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes

Artículo 38.º *Póliza de seguros*. — A los trabajadores afectados por el presente convenio se les reconoce el derecho de encontrarse incluidos en la póliza de seguros de accidentes de trabajo suscrita por la empresa para la generalidad del personal,



quedando garantizados los siniestros que, como consecuencia de un accidente de trabajo, deriven en fallecimiento o invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez. El capital asegurado por estos conceptos se determina en la cantidad de 80.000 euros.

CAPÍTULO 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.

Artículo 39.º *Clase de faltas*. — Las faltas cometidas por los trabajadores de la plantilla laboral de esta empresa se clasificarán atendiendo a su intencionalidad, voluntariedad, reiteración o gravedad en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 40.º *Faltas leves*. — Son faltas leves las siguientes:

1.º La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

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

3.º Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

4.º La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa, con los superiores, compañeros, subordinados y público.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, así como los cambios de domicilio, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

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

9.º Falta de asistencia al trabajo un día sin causa que lo justifique.

Artículo 41.º *Faltas graves*. — Se calificarán faltas graves las siguientes:

1.º La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes. Bastará una sola falta para considerarse grave cuando tuviese que relevar a un compañero o si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros, o fuese causa de accidente.

2.º Falta de asistencia de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Cuando tuviese que relevar a un compañero o si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros, o fuese causa de accidente, pudiendo ser muy grave dependiendo de la repercusión ocasionada por dicho acto.

N P O B

3.º El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, a la mayor brevedad posible.

4.º El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicio para el servicio.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria, así como negarse a rellenar las hojas de partes de trabajo, control de asistencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros, podrá considerarse falta muy grave.

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

7.º No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

8.º La simulación de enfermedad o accidente.

9.º 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.

10.º Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel, o sustituyéndolo sin conocimiento de la empresa.

11.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

12.º La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará como imprudencia el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.

13.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio vehículos, útiles y herramientas de la empresa durante la jornada laboral o, fuera de ella, sin la debida autorización.

14.º La embriaguez o consumo de estupefacientes o cualquier otra sustancia ilegal con el uniforme o vehículo de la empresa, fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo.

15.º Las derivadas de lo previsto en la causa segunda del artículo anterior.

16.º La reincidencia en falta leve cometida dentro de un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 42.º *Faltas muy graves.* — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2.º Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de cuatro días si no son consecutivos durante un período de treinta días.

3.º El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, realizado tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o en cualquier lugar durante la jornada laboral. Así mismo se considerará falta muy grave el acoso de todo tipo realizado entre trabajadores.

4.º El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

6.º La simulación de enfermedad, accidente o cualquier causa que origine una baja en la empresa. Se entenderá siempre que existe tal falta cuando un trabajador en baja por cualquier motivo realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, e igualmente toda manipulación hecha para prolongar indebidamente la baja por cualquier causa.

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

8.º La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

N P O B

9.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10.º Sacar o revelar información de la empresa de reserva obligada fuera de ella para sí mismo o para cualquier otra persona física o jurídica ajenas a la empresa, por cualquiera de los medios utilizados (documentos en papel, formato digital, etc)

11.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa, sin autorización de la misma, o que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

12.º 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.

13.º La blasfemia habitual.

14.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

15.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

16.º La disminución injustificada en el rendimiento del trabajo.

17.º El originar frecuentes riñas o discusiones de gravedad con los superiores o compañeros de trabajo.

18.º La reincidencia en falta grave cometida dentro de un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 43.º *Sanciones*. — Las sanciones que la empresa 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 cuatro a veinte días.

c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún 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.

Artículo 44.º *Tanto de culpa*. — Las sanciones que pueda imponer la empresa 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.

Artículo 45.º *Competencia*. — Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 46.º *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.

Artículo 47.º *Prescripción*. — Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte 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.

Artículo 48.º *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.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 49.º *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.

Artículo 50.º *Competencias.*

1. Los Delegados de personal de la empresa tendrán las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que les 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 éstos.

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 *estatus* 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.

Artículo 51.º *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.

Artículo 52.º *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 esta 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 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 cincuenta 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.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. FORMACIÓN

Artículo 53.º *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.

Artículo 54.º *Ropa de trabajo.* — La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de estar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden. A los guardas se les proporcionarán los uniformes o ropa de trabajo correspondiente a su función.



El período de duración de estas prendas de trabajo, así como su número y categoría laborales a los que haya de concederse, se fijarán en los Reglamentos de Régimen Interior.

Artículo 55.º *Equipo personal de seguridad*. — El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Artículo 56.º *Obligación de los trabajadores en la seguridad e higiene*. 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 usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Artículo 57.º *Formación*. — La empresa velará por el mantenimiento y mejora de la calificación 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.

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 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.

Ejea de los Caballeros, 6 de junio de 2023.



ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2024					
Código	Denominación de Categoría	Salario Base	Paga extra Art. 31	Paga beneficios Art. 32	Bruto anual
GRUPO I. Personal Técnico					
101	Jefe de Servicio	1.991,98	1.991,98	3.585,56	37.449,16
102	Subjefe o Encargado de Servicio	1.741,42	1.741,42	3.134,55	32.738,62
103	Topógrafo de primera	1.138,75	1.138,75	2.049,75	21.408,51
104	Delineante Proyectista	1.138,75	1.138,75	2.049,75	21.408,51
105	Encargado de Sección	1.138,75	1.138,75	2.049,75	21.408,51
106	Topógrafo de segunda	996,55	996,55	1.793,79	18.735,14
107	Delineante	996,55	996,55	1.793,79	18.735,14
108	Analista	996,55	996,55	1.793,79	18.735,14
109	Inspector o celador de obra	996,55	996,55	1.793,79	18.735,14
110	Auxiliar Técnico	925,45	925,45	1.665,81	17.398,46
GRUPO II. Personal Administrativo					
201	Jefe de Grupo o Secretario General	2.134,19	2.134,19	3.841,54	40.122,75
202	Jefe de Area	1.707,55	1.707,55	3.073,59	32.101,97
203	Jefe Delegación	1.707,55	1.707,55	3.073,59	32.101,97
204	Jefe de Sección o Negociado	1.552,98	1.552,98	2.795,37	29.196,07
205	Analista de aplicación	1.494,26	1.494,26	2.689,67	28.092,15
206	Oficial de 1ª	1.339,93	1.339,93	2.411,87	25.190,61
207	Programador	1.209,86	1.209,86	2.177,75	22.745,42
208	Oficial de 2ª	1.189,25	1.189,25	2.140,65	22.357,86
209	Auxiliar	1.012,21	1.012,21	1.821,99	19.029,64
GRUPO III. Personal Obrero					
301	Capataz de oficio y asimilado.	1.555,21	1.555,21	2.799,38	29.237,97
302	Fiel de Aguas, Guarda Mayor o Encargado General	1.555,21	1.555,21	2.799,38	29.237,97
303	Subcapataz	1.232,16	1.232,16	2.217,89	23.164,68
304	Teniente Acequero o Encargado de Sección	1.232,16	1.232,16	2.217,89	23.164,68
305	Montador Mecánico y electricista de 1ª	1.160,72	1.160,72	2.089,29	21.821,47
306	Oficial de 1ª	1.160,72	1.160,72	2.089,29	21.821,47
307	Montador Mecánico y electricista de 2ª	1.017,82	1.017,82	1.832,08	19.135,07
308	Conductor de máquinas	1.388,55	1.388,55	2.499,38	26.104,66
309	Guarda de servicios múltiples	1.017,82	1.017,82	1.832,08	19.135,07
310	Oficial de 2ª	1.017,82	1.017,82	1.832,08	19.135,07
311	Oficial 3ª o Ayudante	946,36	946,36	1.703,46	17.791,64
312	Peón especialista	899,85	899,85	1.619,73	16.917,16
313	Peón ordinario	879,96	879,96	1.583,93	16.543,31
314	Aprendiz	879,96	879,96	1.583,93	16.543,31