

b) Los contribuyentes que no tengan su cuota domiciliada, si antes del día 1 de junio de 2017 no han recibido la carta de pago deberán acudir a las oficinas municipales de Recaudación (sitadas en edificio Seminario, vía Hispanidad, 20) para solicitar un duplicado, subsanar el posible error en el domicilio fiscal y abonar la cuota antes del día 15 de junio de 2017, fecha en que finaliza el período voluntario de pago.

Zaragoza, 20 de marzo de 2017. — El jefe del Servicio de Recaudación, José Luis Palacios León.

ANEXO

Cuotas de impuesto sobre circulación de 2017

Clases de vehículo y potencia	Cuota euros
A) Turismos:	
—De menos de 8 caballos fiscales	22,50
—De 8 hasta 11,99 caballos fiscales	62,30
—De 12 hasta 15,99 caballos fiscales	137,30
—De 16 hasta 19,99 caballos fiscales	179,20
—De 20 caballos fiscales en adelante	224,00
B) Autobuses:	
—De menos de 21 plazas	166,60
—De 21 a 50 plazas	237,28
—De más de 50 plazas	296,60
C) Camiones:	
—De menos de 1.000 kilogramos de carga útil	84,56
—De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	166,60
—De más de 2.999 a 9.999 kilogramos de carga útil	237,28
—De más de 9.999 kilogramos de carga útil	296,60
D) Tractores:	
—De menos de 16 caballos fiscales	35,34
—De 16 a 25 caballos fiscales	55,53
—De más de 25 caballos fiscales	166,60
E) Remolques y semirremolques arrastrados por vehículos sobre tracción mecánica:	
—De menos de 1.000 y más de 750 kilogramos de carga útil	35,34
—De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil	55,53
—De más de 2.999 kilogramos de carga útil	166,60
F) Otros vehículos:	
—Ciclomotores	8,80
—Motocicletas hasta 125 centímetros cúbicos	8,80
—Motocicletas de más de 125 hasta 250 centímetros cúbicos	15,14
—Motocicletas de más de 250 hasta 500 centímetros cúbicos	30,29
—Motocicletas de más de 500 hasta 1.000 centímetros cúbicos	60,58
—Motocicletas de más de 1.000 centímetros cúbicos	121,16

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 1.971

Pascual España España y Joaquín España España han solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas subterráneas cuyos datos se indican a continuación:

El aprovechamiento consistirá en un pozo de 120 metros de profundidad situado en la margen izquierda del arroyo de las Parras, tributario del río Jalón por su margen derecha, fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "San Miguel" (polígono 9, parcela 12). El equipo de elevación previsto consistirá en una electrobomba de 3 CV y un caudal instantáneo de 5,5 litros por segundo. El agua se destinará al riego por goteo de 2,1779 hectáreas de almendros y 7,6656 hectáreas de cerezos en las parcelas 138 y 190 del polígono 8 y en las parcelas 2, 3, 11, 12 y 25 del polígono 9, en el término municipal de Olvés (Zaragoza). El volumen total anual será de 51.462 metros cúbicos y el caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo será de 5,206 litros por segundo.

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

Zaragoza, 13 de febrero de 2017. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 2.596

Conservas Lazaya-Frutas y Dulces, S.A., ha solicitado la modificación de características de la concesión inscrita en el Registro de Aguas de la cuenca del Ebro en la sección A, tomo 54, hoja 9 (expediente referencia 2008-P-702), solicitando añadir una toma y el aumento de la superficie regable. Los nuevos datos se indican a continuación:

El aprovechamiento actual consistirá en cuatro pozos, de 220, 260, 310 y 200 metros de profundidad, respectivamente, situados todos en la margen derecha del río Jalón, fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "Dehesa de Cuesta Roya" (polígono 22, parcelas 505 y 509). El equipo de elevación previsto en cada toma consistirá en una electrobomba de 100 CV y un caudal instantáneo de 35 litros por segundo en el primer y segundo pozos, de 100 CV y un caudal instantáneo de 16 litros por segundo en el tercer pozo y de 70 CV y un caudal instantáneo de 17,5 litros por segundo en el cuarto pozo. El agua se destinará al riego por goteo de 4,17 hectáreas de melocotoneros, 7 hectáreas de olivos, 2 hectáreas de higueras, 7 hectáreas de perales y 109,83 hectáreas de cerezos, en las parcelas 505, 507, 509, 733, 761, 763, 764, 765, 791, 1.171, 1.145 y 1.224 del polígono 22, en el término municipal de Épila (Zaragoza). El volumen total anual será de 353.311 metros cúbicos y el caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo será de 33,03 litros por segundo.

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

Zaragoza, 24 de febrero de 2017. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe

Núm. 2.637

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe.

Visto el texto del convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe, para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50003562012001), suscrito el día 15 de diciembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 1 de marzo de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 17 de marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

En Caspe, a las 13:00 horas del día 15 de diciembre de 2016, se reúnen en el domicilio social de la Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe, la comisión negociadora designada para proceder a la firma del convenio con nuevas tablas salariales de los años 2017 a 2020. Asisten la Junta Directiva de la Comunidad, y firman como representante de los trabajadores don Manuel Peiró Campos y como representante de la Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe, don José Benito Jimeno Ángel, en calidad de presidente, y don Nicolás Acero Piazuelo, en calidad de vicepresidente y encargado de las relaciones con el personal de la empresa.

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Comunidad de Regantes de Civán, de la localidad de Caspe (Zaragoza).

Art. 1.2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y será registrado por la autoridad competente y publicado en el BOPZ.

El período de duración de este convenio será de cuatro años, comenzando con fecha 1 de enero de 2017, y se extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD

Art. 2. *Denuncia del convenio.*

El convenio colectivo deberá denunciarse con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes legitimadas para ello, previo comunicación a la otra parte.

En el supuesto de no ser denunciado, o en el caso de que, previa denuncia, no se llegase a acuerdo alguno, quedará vigente en ultractividad durante un año, conforme se establece en el artículo 86.3, párrafo 4.

CAPÍTULO III

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 3. *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales, sin que puedan exceder de 1.740 horas/año.

Art. 3.1. *Trabajos, exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral, vacaciones y licencias.*

Art. 3.1.1. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, sin que exceda de 1.740 horas anuales de trabajo efectivo para el todo el personal.

Art. 3.1.2. Horario y turnos de trabajo.

Será facultad de la empresa el establecimiento de los horarios y turno de trabajo según las necesidades del trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Art. 3.1.3. Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías que requieran reparaciones urgentes y otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, el personal estará obligado a cubrir en estas circunstancias y las horas realizadas en exceso serán compensadas con igual número de horas de descanso dentro de las tres semanas siguientes a su realización.

Art. 3.1.4. Control de horarios y trabajo.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por enfermedad, deberá acreditar la baja facultativa en el plazo de tres días, no abonándose los salarios correspondientes a los días no acreditados.

Art. 3.1.5. Descanso.

Se establece un descanso durante la jornada de una hora y media mínimo, y tres horas máximo para comer, dependiendo de las condiciones de trabajo, sin que dicho descanso sea computable como tiempo efectivo de trabajo.

Igualmente se establece un descanso en la jornada mínima de quince minutos para el almuerzo, computables como tiempo efectivo de trabajo y no recuperable.

Art. 3.1.6. Descanso dominical.

Se establecen dos días de descanso semanal. Como norma general, se disfrutará el sábado y el domingo. Si por las necesidades del servicio o suministro de agua hubiera que trabajar uno de estos días, el día de descanso o el descanso semanal se trasladará a otros días laborables completos de la semana.

Los días de descanso semanal trabajados por circunstancias necesarias del servicio se disfrutarán a petición del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 3.1.7. Normas de concesión de las vacaciones.

Todo el personal laboral tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta días naturales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, que se señalarán de mutuo acuerdo entre las partes; estas podrán dividirse en dos períodos, ambos ininterrumpidos.

Art. 3.1.8. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores tendrán derecho a:

- Quince días por matrimonio.
- Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos; para el resto de parientes de hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad serán dos días, y cuatro si es necesario desplazamiento.
- Cuatro días por intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o hijos; para el resto de parientes de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad serán dos días, y cuatro si es necesario desplazamiento. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, nos atenemos a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores; es decir dos días.
- Tres días por alumbramiento de la esposa.
- Dos días en caso de muerte de los padres, hermanos, abuelos o padres políticos.
- Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos a partir del segundo grado por afinidad o consanguinidad.
- Dos días para asuntos propios dentro del período de un año.
- Dos licencias especiales al año sin sueldo, previa solicitud, de diez días cada una, siendo potestad de la empresa su concesión.

Art. 3.1.9. Beneficios sociales.

Asistencia a consultorios médicos: La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida según salario habitual, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

El trabajador deberá comunicarlo a la empresa con suficiente antelación y posteriormente entregar justificación de la visita.

Art. 3.1.10. Calendario laboral.

Los días inhábiles y no recuperables de cada año serán los que determine el calendario oficial aprobado al efecto por las diferentes Administraciones competentes.

CAPÍTULO IV

OTRAS MEJORAS

Art. 4.1. *Incapacidad temporal.*

El trabajador que cause baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional tendrá derecho a partir el día vigésimo de cada baja, y hasta un máximo de ciento ochenta días cada año natural, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de la IT.

Art. 4.2. *Vehículos.*

La Comunidad pondrá a disposición de los trabajadores automóviles para poder desplazarse y desarrollar las actividades laborales necesarias. Las reparaciones, mantenimiento y combustible correrán a cargo de la Comunidad.

Art. 4.3. *Ropa de trabajo.*

La Comunidad entregará a los trabajadores todos los años dos camisas, dos jerséis, dos pantalones, un juego de calzado adecuado al trabajo, un anorak cada dos años y un mono de trabajo, siempre que sea necesario, previa entrega del viejo.

Art. 4.4. *Seguro de accidentes.*

Todo trabajador incluido en el vigente convenio colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo, cuyo coste irá a cargo de la Comunidad, que abarcará las siguientes contingencias:

— Invalidez permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento derivados de accidente, sea o no de trabajo. El valor será de 30.000 euros.

La Comunidad de Regantes entregará copia de la suscripción de la citada póliza al representante legal de los trabajadores o a todos los trabajadores si no existe representación legal.

CAPÍTULO V

FALTAS Y SANCIONES

Art. 5.1. *Faltas leves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada. Si se causase perjuicio podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con diligencia y corrección debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si produjeran escándalo notorio, tendrán consideración de muy grave.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) La no entrega del parte de trabajo diario dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Art. 5.2. *Sanciones por falta leve.*

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Art. 5.3. *Faltas graves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) Más de tres faltas de puntualidad cometidas en un mes. Cuando se trate de relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que tenga esta consideración.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implica quebrante en la disciplina o deriva perjuicio podrá considerarse muy grave.
- h) Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por aquel.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- j) La imprudencia en actos del servicio. Si implica riesgo de accidente o peligro de avería en instalaciones podrá calificarse muy grave.
- k) La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Art. 5.4. *Sanciones por falta grave.*

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

Art. 5.5. *Faltas muy graves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o treinta durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

- c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- d) Causar daños o desperfectos en maquinaria, instalaciones o utillaje de la empresa.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa dictada por autoridad judicial.
- f) La continua y habitual falta de aseo y limpieza.
- g) La embriaguez durante el servicio.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratos 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.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un semestre.

Art. 5.6. Sanciones por falta muy grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

CAPÍTULO VI

SALARIOS Y PAGAS

Art. 6.1. Salarios.

Los salarios desde el inicio de vigencia del presente convenio, esto es, desde el 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2020, serán los que se fijan en la tabla salarial anexa.

Art. 6.2. Antigüedad.

Las partes firmantes se reafirman en el acuerdo de que con efectos del 30 de noviembre de 2013 quedó congelado el anterior complemento de antigüedad, una vez actualizado individualmente el importe que venía percibiendo cada trabajador, en su caso con la parte proporcional devengada desde la fecha de cumplimiento anual de antigüedad y hasta la citada fecha de 30 de noviembre de 2013, y reducido el resultante total en un 27,50% para las categorías de jefe de grupo y administrativo y de un 12,5% para el resto de categorías.

En su sustitución se estableció un complemento denominado “antigüedad consolidada” que recoja la cuantía determinada en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Dicho complemento “antigüedad consolidada” quedará inalterable y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, quedando consolidada dicha cuantía sin que le afecten posteriores incrementos de los restantes conceptos salariales.

En consecuencia, el personal afectado por el presente convenio no devengará nuevas cuantías derivadas del anterior complemento de antigüedad, y el personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

Art. 6.3. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, siendo la periodicidad de su devengo anual: la de verano de 1 julio a 30 a junio y la de Navidad de 1 de enero a 31 de diciembre, y que se abonarán, respectivamente, prorrateadas en las doce mensualidades del año para todos los trabajadores. La cuantía será la de una mensualidad de salario base.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 7.1. Delegado de personal.

La representación de los trabajadores en la empresa corresponde al delegado de personal, que conforme dispone el Estatuto de los Trabajadores para las empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores será de uno, elegido mediante sufragio libre, personal, secreto y directo de todos los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Art. 8.1. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de este convenio.

La citada comisión estará compuesta por un representante de la dirección de la empresa nombrado entre los que hayan participado en la negociación del convenio y un representante de los trabajadores, actuando el primero como presidente y el segundo como secretario.

Podrá nombrarse un asesor por cada parte con voz pero sin voto.

Se reunirá la comisión a instancia de cualquiera de las partes, debiendo reunirse en el plazo de quince días desde el momento de la solicitud. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para resolver las cuestiones que pudieran plantearse. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Dicha comisión fija su domicilio social en avenida de Maella, 23, 50700 Caspe (Zaragoza).

Art. 8.2. Normas supletorias.

En lo previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO IX

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 9.1. Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Jefes.
- Grupo II. Administrativos.
- Grupo III. Personal obrero.

Art. 9.2. Clasificación de personal.

Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Jefes:

Jefe de grupo: Son los que, dependiendo directamente de la Junta de Gobierno, ejercen sus funciones y dirigen los cometidos asignados a su negociado o sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, correspondiente a cualquiera de los otros grupos profesionales.

- Grupo II. Administrativos:

Administrativo: Son los que a las órdenes inmediatas de un superior, 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 la propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación, realizarán trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficial.

Auxiliares administrativos: Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como informática en general, manejo de máquinas calculadoras, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

- Grupo III. Personal obrero:

Capataz 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 de personal obrero sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, con perfecto conocimiento de las labores que los mismo efectúan, siendo responsables de sus disciplina, seguridad y rendimientos, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Oficiales, maquinistas y guardas: Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permite 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 la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente.

Asimismo, e indistintamente, ejerce la vigilancia y realizan los trabajos que correspondan en cumplimiento de los reglamentos y de las instrucciones de la dirección o Junta de Gobierno. Deberán conocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que advierten. Vigilarán las acequias, desembosándolas de obstrucciones y haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas. Repartirán el agua por los brazales o acequias según las órdenes recibidas, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los reglamentos de riegos, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteraciones o rompimiento de presas, cajeros, cauces, etc. Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y avisos que pueden encargarse sus superiores.

Peón: Son los empleados que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales.

Trabajadores de limpieza: Son los trabajadores encargados de los trabajos de limpieza en las instalaciones.

CAPÍTULO X

PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Art. 10.1. Inaplicación de convenio.

Dentro de las facultades de la comisión paritaria indicada en el artículo anterior 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 el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para atender y resolver las citadas cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores será preceptivo el desarrollo de un período de consultas en los términos de 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.

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores con respecto a la inaplicación del convenio las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria, debiendo esta reunirse y resolver en el plazo de siete días sobre el asunto planteado.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria en el plazo indicado, ambas partes podrán acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Disposición adicional primera

Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Disposición adicional segunda

En todo lo no convenido en el presente pacto se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales vigentes, y en especial en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones transitorias

El personal de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente convenio pasará a percibir sus salarios conforme a lo pactado en el mismo.

No obstante lo anterior, para las categorías de jefe de grupo y administrativo seguirán percibiendo, en su caso, un complemento salarial con carácter “ad personam” que complemente la diferencia existente entre la cuantía del nuevo salario y el 72,50% de la cuantía que venía percibiendo antes del 30 de noviembre de 2013.

Asimismo, para el resto de categorías percibirán, en su caso, un complemento salarial con carácter “ad personam” que complemente la diferencia existente entre la cuantía del nuevo salario y el 87,5% de la cuantía que venía percibiendo antes del 30 de noviembre de 2013.

Dicho complemento “ad personam” quedará inalterable y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, quedando consolidada dicha cuantía sin que le afecten posteriores incrementos de los restantes conceptos salariales.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL 2017 (1% SOBRE TABLAS SALARIALES 2016)

Grupo	Puesto de trabajo	Salario base mensual	Total anual
I	Jefe de Grupo	1.232,40	17.253,60
II	Administrativo	1.157,04	16.198,56
II	Auxiliar Administrativo	943,85	13.213,90
III	Capataz	1.232,40	17.253,60
III	Maquinista, oficial y	943,85	13.213,90
	Guarda acequero		
III	Peón	909,00	12.726,00
III	Limpieza	909,00	12.726,00

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL 2018(0,40 % SOBRE TABLAS SALARIALES 2017)

Grupo	Puesto de trabajo	Salario base mensual	Total anual
I	Jefe de Grupo	1.237,33	17.322,61
II	Administrativo	1.161,67	16.263,38
II	Auxiliar Administrativo	947,63	13.266,82
III	Capataz	1.237,33	17.322,61
III	Maquinista, oficial y	947,63	13.266,76
	Guarda acequero		
III	Peón	912,64	12.776,90
III	Limpieza	912,64	12.776,90

ANEXO III

TABLAS SALARIALES PARA EL 2019(0,40 % SOBRE TABLAS SALARIALES 2018)

Grupo	Puesto de trabajo	Salario base mensual	Total anual
I	Jefe de Grupo	1.242,28	17.391,92
II	Administrativo	1.166,32	16.328,48
II	Auxiliar Administrativo	951,42	13.319,88
III	Capataz	1.242,28	17.391,92
III	Maquinista, oficial y	951,42	13.319,88
	Guarda acequero		
III	Peón	916,29	12.828,07
III	Limpieza	916,29	12.828,07

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES PARA EL 2020 (0,40 % SOBRE TABLAS SALARIALES 2019)

Grupo	Puesto de trabajo	Salario base mensual	Total anual
I	Jefe de Grupo	1.247,25	17.461,50
II	Administrativo	1.170,99	16.393,86
II	Auxiliar Administrativo	955,23	13.373,22
III	Capataz	1.247,25	17.461,50
III	Maquinista, oficial y	955,23	13.373,22
	Guarda acequero		
III	Peón	919,96	12.879,44
III	Limpieza	919,96	12.879,44

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Agrar Semillas, S.L.

Núm. 2.657

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa Agrar Semillas, S.L.

Vistas acta y tablas salariales para el período del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, referidas a la revisión del convenio colectivo de la empresa Agrar Semillas, S.L. (código de convenio 50000032011982), suscritas el día 25 de enero de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibidas en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 15 de marzo de 2017, 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, 17 de marzo de 2017. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

ACTA

En Zaragoza, siendo las 10:00 horas del día 25 de enero de 2017, se reúnen en los locales de la empresa, por una parte, don Luis Tolosa Pérez, en representación de la empresa, y de otra, don Teodoro Larrosa Capapey y don Miguel Ángel Lapuerta Nogueras, en calidad de delegados de personal.

Es motivo de la presente reunión el proceder a la firma de las tablas salariales para el tercer período de vigencia del convenio colectivo suscrito entre las partes para el período del 1 de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2017.

Una vez estudiadas las correspondientes condiciones se llega al siguiente acuerdo:

Único. — Dado que el IPC resultante a 30 de junio de 2016 ha sido del -0,8%, se procede a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6.º del convenio colectivo, en el que se garantiza un mínimo incremento salarial del 1% para el caso de que el IPC interanual no alcance dicho mínimo, procediendo a la elaboración y firma de las tablas salariales (anexo III) del convenio de empresa para el período del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, las cuales se adjuntan.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 11:00 horas del día de la fecha.

Firmado: Por la empresa, Luis Tolosa Pérez. Por lo trabajadores, Teodoro Larrosa Capapey y Miguel Ángel Lapuerta Nogueras.