



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5199

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGON.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGON (código de convenio número 22000652012002), suscrito entre la Dirección de la Comunidad General de Riegos del Alto Aragón y el representante de los trabajadores del Sindicato CCOO, vigente desde el 01-01-2019 al 31-12-2021, presentado en este Servicio Provincial en fecha 3 de diciembre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 16 de diciembre de 2019. La Directora del Servicio Provincial. Fdo. Marta P. Rodríguez Vicente

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD GENERAL DE
RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN**

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo que se suscribe, formada por el Delegado de Personal y la Dirección de la Comunidad General de Riegos del Alto Aragón se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación y firma del citado Convenio Colectivo de Empresa.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. AMBITO TERRITORIAL.

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio regirán y serán de aplicación en la provincia de HUESCA, en la COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN, con sede social en Huesca.

ARTÍCULO 2º. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal dependiente de la COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN y al que ingrese durante su vigencia.

ARTÍCULO 3º. AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1/01/2019, con independencia de su publicación en el BOP y su duración se fija en 3 años, terminando por tanto su vigencia el 31/12/2021.

Finalizada la vigencia señalada para este Convenio, se aplicará lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, para evitar el vacío normativo que en su caso pudiera producirse, rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

ARTICULO 4º. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO.

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de la vigencia señalada en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral.

Finalizada la vigencia del Convenio, ambas partes acuerdan su prórroga por período anuales, comprometiéndose ambas partes a pactarla de manera expresa, hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

ARTÍCULO 5º.COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo son compensables o absorbibles respecto de los que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y en cómputo anual que superen el presente Convenio o alguna de sus prórrogas.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio, y en todo caso podrá ser objeto de absorción el complemento voluntario que la empresa satisfaga a determinados trabajadores, salvo aquellos complementos en los que específicamente se establece su no absorción ni compensación.

Así mismo, se pacta expresamente la compensación y absorción de las condiciones salariales y extrasalariales fijadas en el presente Convenio colectivo respecto de cualquier otra que resultara de aplicación en virtud de una norma diferente.

ARTICULO 6º.COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria en el ámbito del Convenio colectivo aprobado, con el objetivo de conocer, entender y pronunciarse sobre cuantas cuestiones estén establecidas en la Ley.

En todo caso tendrá competencia sobre la interpretación del contenido del Convenio colectivo, por lo que deberá intervenir en los supuestos de conflicto colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros designados por la Junta de Gobierno y tres por los trabajadores, debiendo figurar en todo caso los delegados de personal que han firmado el presente Convenio, autorizándose la presencia de los asesores que las partes estimen conveniente..

La Comisión se reunirá cuantas veces sea solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, en cuyo caso, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad. Los dictámenes, acuerdos o falta de acuerdos, quedarán reflejados en un acta sucinta que deberán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Ante las discrepancias surgidas, la Comisión Paritaria podrá recurrir a los métodos de arbitraje y mediación previstos en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón, a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo acordado en Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el mismo que el de las instalaciones de la Empresa, sitas en Huesca, Pº Ramón y Cajal, nº 96.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 7º.RETRIBUCIONES.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario y los complementos del mismo. Las cantidades satisfechas por determinados trabajadores en concepto de complemento voluntario pasarán a denominarse complemento personal.

ARTÍCULO 8º.ANTIGÜEDAD.

Se mantiene el denominado complemento «ad personam» sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquél a 1/01/99.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en Convenio, constarán en nómina, para los trabajadores que tengan derecho a percibirlo, en concepto de Antigüedad consolidada.

ARTÍCULO 9º.GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Julio y Diciembre serán de 30 días cada una de ellas de salario base, antigüedad consolidada, complemento personal y complemento de responsabilidad. Estas gratificaciones se abonarán en la parte proporcional, en los casos en que el trabajador afectado no haya cumplido un año de servicio en la Empresa o esté acogido a un sistema de jornada reducida.

ARTÍCULO 10º. REVISIÓN SALARIAL.

Para el año 2019 el incremento salarial será del 1.9 %, que se aplicará a todos los conceptos salariales percibidos, con excepción del complemento de responsabilidad que quedará inalterado durante toda la vigencia del Convenio. Las nuevas retribuciones con el porcentaje de incremento se reflejan en el Anexo II, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2019.

Para el año 2020, los conceptos salariales se incrementarán en un 2.1% respecto de los salarios percibidos en el año 2019, con excepción del complemento de responsabilidad que quedará inalterado durante toda la vigencia del Convenio. Las nuevas retribuciones con el porcentaje de incremento se reflejan en el Anexo III, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2020.

Para el año 2021, los conceptos salariales se incrementarán en un 2.3% respecto de los salarios percibidos en el año 2020, con excepción del complemento de responsabilidad que quedará inalterado durante toda la vigencia del Convenio. Las nuevas retribuciones con el porcentaje de incremento se reflejan en el Anexo IV, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2021.

ARTÍCULO 11º. NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen trabajos incluidos en jornada nocturna (de 22 a 6 horas), tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad del 10% de la retribución básica diaria, cobrándose proporcionalmente al número de horas trabajadas dentro de dicha jornada, de acuerdo con las cantidades que se fijan en los Anexos.

ARTÍCULO 12º. DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

Los desplazamientos por motivos laborales, efectuados por los trabajadores con sus propios vehículos y en los términos pactados por la Empresa, se abonarán con carácter general a razón de 0,32 euros brutos por Km. realizado. El precio del kilómetro, se revisará anualmente en función del IPC anual de Carburantes y combustibles, publicado en enero de cada año por el INE. El incremento del precio del kilómetro se modificará aplicando el 70% del IPC anual de carburantes y combustibles, redondeándose el valor al segundo decimal. La modificación se hará con efectos de 1 de enero de cada año. La cuantía de las dietas por comida o cena y dieta completa, se pagarán de acuerdo con las cantidades que se fijan en los Anexos.

ARTÍCULO 13º.COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Complemento por el tiempo empleado en su incorporación al puesto de trabajo: Los Palistas que por órdenes de la Empresa y necesidades del trabajo cambien de la zona actualmente asignada para la realización del mismo, tendrán derecho a percibir un complemento por el tiempo empleado en su incorporación al puesto de trabajo en la cuantía pactada entre la empresa y los trabajadores de máquinas (acuerdo firmado entre la Empresa y los palistas con fecha 21 de abril de 2004).

El personal de Guardería, cuando se incorpore a la brigada de obras tendrá derecho a percibir un complemento en la misma cuantía pactada para dicho personal, durante el tiempo en que desempeñen trabajos en misma. Su cuantía ascenderá a la equivalente a media hora de trabajo, según la cuantía fijada en el Anexo.

Cuando se lleve a cabo la realización de la jornada continuada, según lo reflejado en el artículo 16, el complemento por el tiempo empleado para su incorporación al puesto de trabajo anteriormente indicado, quedará suprimido realizándose el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que por necesidades del servicio se deba realizar y pagar el desplazamiento fuera de la jornada.

B) Complemento de Disponibilidad Horaria: por disposición por parte de la empresa de trabajadores de las centrales hidroeléctricas, cuya presencia es imprescindible en un momento dado fuera de la jornada laboral.

C) Complemento de Especial Dedicación: para compensar, en puestos de las centrales hidroeléctricas, la especial dedicación de un trabajador por las características propias del puesto de trabajo que desarrolla.

ARTÍCULO 14.COMPLEMENTO SALARIAL DE RESPONSABILIDAD

A los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de Jefe de Área Técnica, Jefe de Área Informática, Jefe de Obras y Responsable de Relaciones exteriores, percibirán un complemento de puesto de trabajo de 500€ mensuales. El puesto de trabajo de Coordinador de Centrales

Hidroeléctricas percibirá un complemento de puesto de trabajo de 300€ que se detraerá del complemento de mejora voluntaria que hasta ahora venía percibiendo.

Este complemento retribuye la especial responsabilidad y flexibilidad horaria que precisan los mencionados puestos de trabajo, absorbiendo y compensando los posibles excesos sobre la jornada ordinaria que se deriven del ejercicio de las actividades propias de los mismos, en las mismas condiciones que hasta ahora se venían realizando.

Este complemento no tendrá incremento alguno durante toda la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO III

FORMACIÓN

ARTÍCULO 15.FORMACIÓN

1. El personal que desee asistir a un curso, seminario o jornada que le sirva para perfeccionar sus conocimientos o experiencia profesional en la Empresa, deberá solicitar a sus responsables directos por escrito la correspondiente autorización.

2. La Empresa, impulsará la realización de aquellas acciones formativas tendentes a lograr la máxima profesionalidad y reciclaje de los trabajadores, reconociéndose a tal efecto el derecho que asiste a los mismos para su logro.

Está comprendido en el presente Capítulo el perfeccionamiento y reciclaje del personal, entendiéndose por éstos la asistencia a cursos, jornadas o seminarios que guarden relación directa con las funciones del puesto de trabajo desempeñado por los solicitantes.

La empresa confeccionará los cursos formativos que se impartirán cada año, dando traslado a la representación legal de los trabajadores con carácter previo, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de perfeccionamiento laboral, a los efectos de que en el mes de marzo de cada año estén planificados tanto los cursos a realizar como los trabajadores que deban recibir cada curso.

Autorizada la realización de estos cursos, jornadas o seminarios, que sólo podrá denegarse motivadamente por razón del servicio, el trabajador tendrá derecho, en su caso, al abono de los gastos de matrícula y/o desplazamiento, así como a las dietas que puedan corresponder.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 16.JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

El número de horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio será de 37,5 horas semanales en las Oficinas y de 40 horas en los mismos términos para el resto de Servicios.

En cómputo anual la jornada efectiva para el personal que efectúa 40 horas semanales será de 1.792 horas de trabajo, y con la consiguiente reducción proporcional para el personal de oficinas.

El día 24 de diciembre se considera como día festivo a todos los efectos.

La jornada laboral será de lunes a viernes, ambos inclusive y el personal de «Oficinas» disfrutará de jornada continuada en el período de tiempo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, comprometiéndose en este caso a mantener cubierto el servicio de tarde con la/s persona/s imprescindibles para ello.

Se procurará que el personal de la brigada de obras realice jornada continuada durante la campaña de riego, sin perjuicio de las necesidades del servicio y las decisiones que adopte la empresa referente a jornada partida por razones justificadas. Esta jornada continuada se extenderá desde los meses de mayo a agosto de cada año, determinándose el momento inicial y final por la empresa.

En materia de horarios, LA COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN y su representación legal acordarán en el mes de Diciembre de cada año el calendario laboral para el siguiente.

Dentro de la jornada laboral estarán incluidas todas las actividades auxiliares propias del trabajo que se desempeña, tales como repostaje de máquinas, engrase de las mismas, etc.

ARTÍCULO 17.DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo.

No obstante ello, todo el personal que por la naturaleza de su trabajo realice turnos (fundamentalmente en trabajos o mantenimiento de Centrales Hidroeléctricas), acomodará su régimen de descanso semanal a las necesidades organizativas de la Empresa, con el objeto de que el servicio quede en todo momento cubierto, teniendo en cuenta la naturaleza de servicio público a la que se contrae su actividad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, por cada domingo y festivo trabajado (señalado como tal en el calendario laboral), disfrutaran de una jornada y media libre. Esta jornada y media libre podrá ser acumulable al día de descanso laboral más próximo, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Si, excepcionalmente teniendo en cuenta la naturaleza de servicio público, este descanso compensatorio no fuera posible, se abonará la cantidad fijada en el Anexo por día trabajado en concepto de compensación festivos, dada la naturaleza de servicio público de la actividad de la Empresa, lo que obliga a cumplir con los trabajos que sean precisos y necesarios para su adecuado funcionamiento.

ARTÍCULO 18.PAUSA LABORAL.

Se disfrutará de una pausa por un período de 15 minutos, considerándose como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 19. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

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.

ARTÍCULO 20. VACACIONES.

Las vacaciones anuales consistirán en veintidós días laborables que podrán ser fraccionados, siendo retribuidas con los mismos haberes fijos que en el resto de las mensualidades. Se disfrutarán prioritariamente entre los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive) para el personal fijo. No obstante, la Empresa, por necesidades perentorias del servicio podrá ordenar que la mitad de las vacaciones sean dadas fuera del período anteriormente citado. Las vacaciones se programarán, en función de las necesidades de servicio, y se tomarán en periodos mínimos de cinco días laborables, salvo cuando se trate de los días de libre disposición.

En aquellos centros donde hubiera de establecerse turnos para el disfrute de vacaciones, éstos se acordarán entre Dirección y Delegados de Personal, atendiendo a las solicitudes de los afectados.

De no existir acuerdo, se sorteará el período de vacaciones a elegir, estableciéndose a continuación un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El 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.

ARTÍCULO 21. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Durante la vigencia del Convenio los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días de libre disposición con reducción de la jornada prevista en el Convenio, que salvo razones de reconocida urgencia deberá solicitarse con un preaviso de 7 días. Para el caso de que varios trabajadores lo soliciten para las mismas fechas, no podrá perjudicarse el normal proceso productivo, resolviéndose los conflictos que puedan plantearse en favor de los trabajadores de mayor antigüedad en la Empresa.

El personal de la Empresa podrá elegir a lo largo de la jornada anual, 3 días de libre disposición a cuenta de las vacaciones reglamentarias señaladas en el artículo anterior. Salvo razones de reconocida urgencia, deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 7 días. Para el caso de que varios trabajadores soliciten tales días para las mismas fechas, no podrá perjudicarse el normal proceso productivo, resolviéndose los conflictos que puedan plantearse en tal material con carácter preferente para los de mayor antigüedad en la Empresa.

ARTÍCULO 22. EXCESOS DE JORNADA.

Las horas que excedan del cómputo global anual de jornada pactada en el presente Convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

No obstante, ambas partes firmantes del Convenio coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de las horas extraordinarias, no obstante tendrán carácter obligatorio las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños de extraordinaria urgencia.

La Dirección de la Empresa, en su caso, informará a los Delegados de Personal sobre el número de horas extra realizadas, con especificación de sus causas y distribución por secciones o departamentos.

ARTÍCULO 23. PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempo siguientes:

A. Dos días en caso de divorcio o separación legal, mediante Sentencia judicial.

B. 15 días por razón de matrimonio o pareja de hecho registrada.

C. Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerará asimismo la misma situación en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares en situación de convivencia de al menos un año y cuando el trabajador acredite documentalmente tal situación. Cuando por los motivos expuestos en el presente apartado el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días cuando el mismo sea fuera de la Provincia en que esté ubicado su domicilio personal. Excepcionalmente, en casos sumamente justificados la Dirección podrá conceder hasta cinco días.

D. Un día en caso de boda de hermanos por consanguinidad o afinidad. Se considerará asimismo la situación de convivencia debidamente acreditada, de al menos un año.

E. Un día por traslado de domicilio.

F. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

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.

G. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el tiempo necesario, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función profesional que desempeñan en la Empresa, siempre con conformidad previa del superior jerárquico.

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

I. 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 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.

J. 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.

Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o sustituirlo por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de cuidado de hijo. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho, ya que en caso contrario conllevará el descuento de los salarios devengados durante los días de permiso.

En el supuesto de que dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

K. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que a juicio de la Empresa se hallen en circunstancias muy críticas de tipo personal debidamente justificadas.

L. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica de acuerdo con los períodos que en cada momento establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las licencias recogidas en los apartados A a G del presente Artículo se entenderán referidas a días laborables y ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados e igualmente a no obstaculizar su disfrute, concediéndose en los casos que necesiten justificación, sólo los estrictamente necesarios.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO 24.INCAPACIDAD TEMPORAL.

El trabajador en situación de baja por I.T., percibirá el total de sus haberes reales líquidos o la diferencia para completarlos, cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y hasta tanto persista dicha situación con los límites legalmente establecidos.

ARTICULO 25.PREMIO DE FIDELIDAD.

Todo trabajador que cumpla una antigüedad en la empresa de 20 años de servicios ininterrumpidos, percibirán en concepto de premio de fidelidad una cantidad equivalente a 3 mensualidades de su salario real, aplicando las deducciones fiscales y de Seguridad Social que procedan.

Los trabajadores que hayan prestado servicios para la empresa durante al menos 30 años, si una parte de ellos no han sido realizados de manera ininterrumpida, también tendrán derecho a su percepción, excluyéndose del cómputo de servicios el tiempo trabajado a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Esta cantidad podrá ser abonada bien mediante su entrega a tanto alzado, en el recibo salarial del mes donde se cumpla el requisito establecido en el apartado anterior, o bien distribuyendo su importe en 12 mensualidades iguales, a elección del trabajador.

La cantidad percibida en concepto de este premio, no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue al trabajador el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el E.T.

ARTICULO 26.ANTICIPOS SALARIALES REINTEGRABLES.

Los trabajadores de la Empresa, podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 4.952,34 euros. No devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en un plazo máximo de 36

mensualidades, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No obstante, la concesión del anticipo solicitado se efectuará previa justificación de su necesidad y con aprobación de la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 27.PREMIO DE NUPCIALIDAD.

Por boda de la persona trabajadora, la Empresa abonará un complemento de nupcialidad por importe de 670,02 euros, por una sola vez sin que posteriores nuevas situaciones den lugar a dicho abono.

ARTICULO 28.MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1-b del art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de 6 meses en un período de 12 meses.

ARTICULO 29. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos y deseen jubilarse de acuerdo con este sistema, lo deberán comunicar a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de su jubilación.

ARTICULO 30. JUBILACIÓN PARCIAL.

Cuando un trabajador cumpla los requisitos fijados en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social podrá, de común acuerdo con la empresa, acogerse a la jubilación parcial, debiéndose en ese caso, proceder a concertar su sustitución en los términos fijados en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 31.POLIZA DE SEGUROS.

A los trabajadores afectados, se les reconoce el derecho de encontrarse incluidos en la póliza de seguros de accidentes suscrita por la Empresa para la generalidad del personal.

Quedan garantizados los eventos de fallecimiento e invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por los siguientes capitales:

A. Invalidez. 62.000 euros.

B. Muerte. 33.000 euros.

ARTICULO 32.PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

Toda trabajadora embarazada, en el caso de desarrollar un trabajo que pudiera ser considerado como penoso o peligroso por los facultativos de la Seguridad Social, con el visto bueno de la Empresa, tendrá preferencia para ocupar un puesto de trabajo más adecuado a su situación, dentro de su categoría profesional y durante el tiempo de duración de dicho embarazo.

ARTICULO 33.ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, a todos los trabajadores que lo precisen, de la ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tenga que desarrollar su función.

ARTICULO 34.RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Cuando un trabajador se vea privado del permiso de conducir en acto de servicio, y sea precisa tal titulación para efectuar su trabajo, la Empresa le proporcionará otro puesto durante el tiempo de duración de la retirada del permiso, pasando a percibir durante dicho período el salario del nuevo puesto.

ARTICULO 35.SALUD LABORAL.

Ambas partes manifiestan que los trabajadores de la Empresa tienen derecho a una protección eficaz en su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como la correlativa obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos establecidos legal y reglamentariamente.

La Empresa adoptará, en tal materia, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas contenidas en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al R.D. 39/97 de 17 de Enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

CAPITULO VI**DERECHOS SINDICALES****ARTICULO 36.CREDITO HORARIO.**

Los Delegados de Personal dispondrán de las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación previstas en la legislación vigente y de acuerdo con el volumen de la plantilla en cada momento.

ARTICULO 37.SECCIONES SINDICALES.

La Empresa reconocerá las Secciones Sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas Secciones estarán representadas por sus Delegados, cuyo número, a falta de acuerdo específico al respecto, se determinará de conformidad con lo dispuesto en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que el resto de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 38. DERECHOS SINDICALES

1. Los Delegados de Personal podrán ejercer el derecho a la libre información, utilizando el medio que estimen conveniente, sin otro requisito que la previa comunicación a la Dirección y siempre que ello no perjudique el normal proceso productivo.

2. La representación de los trabajadores expresará sus opiniones con entera libertad en materias concernientes a las esferas de representación de los trabajadores. Asimismo, promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

3. La Empresa habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas a los afiliados, que así lo soliciten, las cuotas mensuales por su pertenencia a los distintos Sindicatos, debiendo remitir su importe a la Sección Sindical o Sindicato correspondiente.

Tales derechos se entienden como complementarios a los establecidos en el Art. 64 del E.T.

CAPITULO VII**REGIMEN DISCIPLINARIO****ARTICULO 39. REGIMEN DISCIPLINARIO**

1. Toda falta cometida por los trabajadores de la plantilla laboral, se clasificará atendiendo a su intencionalidad, voluntariedad, reiteración o gravedad en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo dispuesto en los apartados siguientes:

A. FALTAS LEVES

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

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros o fuera causa de accidente, podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. La desatención con los superiores, compañeros, subordinados y público.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Falta al trabajo un día sin causa justificada.

B. FALTAS GRAVES

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3. El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicio sensible para el servicio.

4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, 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.

5. Simular la presencia de cualquier compañero sustituyéndolo sin conocimiento de la Empresa.

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

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

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de útiles o herramientas de la Empresa sin la debida autorización.

9. La reiteración en falta leve en el plazo de tres meses, siempre que la primera hubiera sido sancionada.

C. FALTAS MUY GRAVES

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona, realizado en las dependencias de la misma o durante la jornada laboral.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe tal falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, e igualmente toda manipulación hecha para prolongar indebidamente la baja por accidente o enfermedad.

5. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y son habituales. Si no existen estas circunstancias podrán tipificarse como falta leve o grave.

6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa, sin autorización de la misma.

7. Los malos tratos de palabra u otra o falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

11. Originar riñas o discusiones de gravedad con lo superiores o compañeros de trabajo.

12. La reiteración en falta grave en el plazo de seis meses, siempre que la primera hubiera sido sancionada.

2. SANCIONES .Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas relatadas en los apartados anteriores, podrán ser las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido disciplinario.

3. PRESCRIPCIÓN. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

4. PROCEDIMIENTO. Todas las sanciones, excepto la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al afectado.

De la imposición de faltas muy graves deberá ser informado la representación sindical de los trabajadores.

En el caso de imposición de sanción a cargos sindicales, deberá incoarse el correspondiente Expediente Contradictorio con audiencia al interesado. En tal materia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPITULO VIII

GRUPOS PROFESIONALES

ARTICULO 40. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales que le correspondan según el contenido de las mismas.

La Nueva estructura profesional pretende una mejor racionalidad de la actividad productiva y todo ello respetando, y sin merma de la dignidad del trabajador, la oportunidad de su promoción profesional y la justa retribución que corresponde en cada uno de ellos.

Los Grupos Profesionales se estructuran en tres ÁREAS FUNCIONALES, Técnica, Administrativa y Operarios, y en Seis GRUPOS PROFESIONALES, de acuerdo con la distribución fijada en el Anexo II del presente Convenio, que podrá ser adecuado por acuerdo entre ambas representaciones.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I.- Integran este Grupo los trabajadores de nuevo ingreso, que debido a su escasa experiencia en las labores propias de la Empresa son contratados con carácter temporal para la realización de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención.

Forman parte de este grupo profesional los Peones Especialistas en el Área Funcional Técnica y en la de Operarios.

Los trabajadores de nuevo ingreso que hayan prestado servicios anteriormente para la Empresa o a través de Empresas de Trabajo Temporal, durante al menos 6 meses en los 2 años anteriores a la contratación, en la nueva contratación serán clasificados en el Grupo profesional II.

GRUPO II.- Integran este grupo los trabajadores que ejecutan tareas de manera autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Forman parte de este grupo profesional los Oficiales 2ª de Centrales en el Área Técnica, los Auxiliares administrativos en el Área Administrativa y los Oficiales 2ª del Área de Operarios.

GRUPO III.- Integran este grupo los trabajadores que sin responsabilidad de gestión y dirección, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual o técnica, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso.

Forman parte de este grupo profesional los Oficiales 1ª de Centrales en el Área Técnica, los Administrativos en el Área Administrativa y los Oficiales 1ª de Oficios Varios y Oficiales Maquinistas del Área de Operarios.

El personal de guardería integrado en el Grupo Profesional II, durante los meses que dure la campaña de riegos percibirán la diferencia entre el salario total que estén cobrando, incluidos todos los complementos, con el salario fijado en tablas para el Grupo Profesional III.

GRUPO IV.- Integran este grupo los trabajadores que con responsabilidad de mando, lleven a cabo la dirección de los trabajadores integrados en el grupo anterior, y estarán supeditados a las instrucciones de los Jefes de Área.

Forman parte de este grupo los Vigilantes en el Área Técnica, el Jefe de Sección del Área Administrativa y los Jefes de Sección del Área de Operarios. Y en esta última Área tendrán la consideración de Jefes de Sección los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo de capataz y jefes de equipo.

GRUPO V.- Integran este grupo los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de cada una de las parcelas de la Empresa, toman decisiones y participan en la elaboración de los objetivos generales y coordinan, supervisan y dirigen el conjunto de actividades de la Empresa. Desempeñan sus funciones con absoluta autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Forman parte de este grupo los Jefes de Área.

GRUPO VI.- Integra este grupo el puesto de Secretario General o Gerente de la empresa, como máximo responsable de la organización, supeditado a las directrices de la Junta de Gobierno y a su Presidente.

La mencionada distribución no implicará, necesariamente, que tengan que existir trabajadores

ARTICULO 41. MOVILIDAD FUNCIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre puestos de trabajo y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias a su objeto y actividad contractual, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional.

Por todo ello, y en especial en los grupos profesionales II y III, en sus Áreas Técnica y de Operarios, existirá una total polivalencia de tal manera que el personal de Centrales y de Brigada de obras, podrán ser designados por la empresa para realizar indistintamente las funciones de ambas Áreas.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción. La diferencia retributiva se devengará cuando la persona trabajadora permanezca al menos una semana en el puesto de trabajo que conlleve la realización de funciones de superior Grupo profesional, percibiendo la diferencia desde el primer día trabajado. Estas cantidades se reflejarán en nómina bajo el concepto de movilidad funcional.

El hecho de que una persona trabajadora sustituya a otra de superior Grupo profesional no le dará derecho a permanecer de manera ininterrumpida en la sustitución, siendo voluntad de la

empresa la cobertura de vacantes por los trabajadores que considere oportunos en cada situación, pudiendo sustituir al sustituto por otra persona.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso para lo cual será necesario solicitar informe a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo sobre las funciones que efectivamente ha realizado en el periodo de referencia.

DISPOSICION 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 ARAGONES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA) que afecten a los trabajadores/as de la plantilla laboral de la Empresa COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

HUESCA, a 4 de noviembre de 2019

ANEXO I GRUPOS PROFESIONALES

	ÁREA TÉCNICA	ÁREA ADVA	ÁREA OPERARIOS
GRUPO I	PEON ESPECIALISTA		PEÓN ESPECIALISTA
GRUPO II	OFICIAL 2ª CENTRALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 2ª OFICIOS VARIOS GUARDIAS
GRUPO III	OFICIAL 1ª CENTRALES	ADMINISTRATIVO/A	OFICIALES 1ª OFICIOS VARIOS/OFICIALES 1ª MAQUINISTA
GRUPO IV	VIGILANTE-JEFE SECCIÓN-	JEFE/A SECCIÓN	JEFE/A SECCIÓN
GRUPO V	JEFE/A ÁREA	JEFE/A ÁREA	JEFE/A ÁREA
GRUPO VI		SECRETARIO/A GENERAL -GERENTE-	

ANEXO II TABLA SALARIAL AÑO 2019

GRUPO I	1.143,42
GRUPO II	1.351,38
GRUPO III	1.486,45
GRUPO IV	1.663,16
GRUPO V	1.871,06
GRUPO VI	2.078,95

Kilometraje: 0,32 euros por Km.

Dieta por manutención: 12,82 euros.

Dieta completa: 87,80 euros

Nocturnidad: 10,02 euros por noche.

Complemento por el tiempo incorporación al puesto de trabajo: 6,69 euros.

Trabajo en domingos y festivos: 87,80 euros/día.

Hora extraordinaria: 13,37 euros

ANEXO III TABLA SALARIAL AÑO 2020

GRUPO I	1.167,43
GRUPO II	1.379,76
GRUPO III	1.517,67
GRUPO IV	1.698,09
GRUPO V	1.910,35
GRUPO VI	2.122,61

Kilometraje: 0,32 euros brutos por Km.

Dieta por manutención: 13,09 euros.

Dieta completa: 89,64 euros

Nocturnidad: 10,23 euros por noche.

Complemento por el tiempo incorporación al puesto de trabajo: 6,83 euros.

Trabajo en domingos y festivos: 89,64 euros/día.

Hora extraordinaria: 13,65 euros

ANEXO IV TABLA SALARIAL AÑO 2021

GRUPO I	1.194,28
GRUPO II	1.411,49
GRUPO III	1.552,57
GRUPO IV	1.737,14
GRUPO V	1.954,29
GRUPO VI	2.171,43

Kilometraje: 0,32 euros brutos por Km.

Dieta por manutención: 13,39 euros.

Dieta completa: 91,70 euros

Nocturnidad: 10,47 euros por noche.

Complemento por el tiempo incorporación al puesto de trabajo: 6,99 euros.

Trabajo en domingos y festivos: 91,70 euros/día.

Hora extraordinaria: 13,96 euros