

## CONVENIO PARA AGUAS DE RIEGO 2006

### Capítulo I. Normas generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria y afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores de Granada y su provincia, que se dediquen a la actividad de aguas para riegos, incluyendo a las Comunidades de Regantes y Sindicatos Centrales.

#### Artículo 2. Ámbito personal

Comprende este Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito territorial, así como el personal que en lo sucesivo se integre en la plantilla de las mismas.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrará en vigor con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2008, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, debiéndose denunciar al menos con dos meses de antelación.

Si en la fecha de terminación del Convenio el 31/12/08, no se hubiese denunciado éste, se prorrogará automáticamente con la subida salarial del I.P.C. previsto para 2009 y sucesivos, con revisión salarial sobre el I.P.C. real a final de dicho año y sucesivos, con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

### Capítulo II. Condiciones económicas

#### Artículo 4. Ayuda económica

En concepto de gastos de gasolina, reparación y amortización (cuando los vehículos no sean de la Comunidad) queda como sigue:



Gasolina: 131,42 euros mensuales.

Amortización y Reparación: 67,60 euros

En caso de que algún trabajador/a manifestará tener un gasto superior al establecido, la empresa pactará libremente con el trabajador/a la cantidad a percibir.

### **Artículo 5. Quebranto de moneda.**

La cantidad que por dicho concepto perciben los cajeros, cobradores y personal que realice de forma normal o eventualmente las funciones de cobro de cuotas, queda en 19,02 euros mensuales.

### **Artículo 6. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán las siguientes vacaciones anuales, las cuales no podrán ser compensadas económicamente siendo obligatorio el disfrute de las mismas.

Los trabajadores dispondrán de 33 días laborables (considerando laborables todos los días menos domingos y festivos) para el disfrute de sus vacaciones. La Comunidad que pueda dar vacaciones durante el verano con arreglo a su necesidad de trabajo, dará estas al menos por la mitad del período vacacional a un acequero que lo solicite siendo rotativo este turno anualmente.

Para el mejor disfrute de las vacaciones y posibilidades económicas los trabajadores antes de su comienzo tendrán derecho a percibir anticipadamente la mensualidad o período de vacaciones, según la legislación vigente.

Cuando un trabajador ingrese o cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes como unidad completa.

La liquidación de las vacaciones, en definitiva, se efectuará antes del comienzo de las mismas, siendo su disfrute obligatorio e ininterrumpido, salvo excepciones y acuerdos individuales por ambas partes.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a elegir la fecha de sus





vacaciones reglamentarias pudiendo disfrutarlas junto al permiso de maternidad/paternidad.

### **Artículo 7. Retribuciones.**

Las retribuciones serán para cada categoría las que figuran como tal en las tablas anexas al presente convenio para el año 2006.

### **Artículo 8. Revisión salarial.**

La revisión salarial se hará cuando el I.P.C. real de 2.006 supere el 2%, en lo que supere este porcentaje hasta el I.P.C. real a 31/12/06 más un punto y medio.

Para los años 2007 y 2008, se incrementarán los salarios de la misma forma, es decir, se subirá a primeros de año el 2% sobre las tablas del año anterior ya revisadas, garantizándose a final de año el I.P.C. real a 31 de diciembre de los años 2007 y 2008 más un punto y medio por cada uno de los años expuestos. La revisión tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

La comisión negociadora se reunirá una vez conocido el I.P.C. real de cada año para elaborar las tablas salariales y publicarlas.

### **Artículo 9. Ropa de trabajo.**

La ropa de trabajo se abonará de una sola vez a todos los trabajadores/as, previa presentación de la factura detallada con las prendas de trabajo adquiridas por el trabajador por un solo concepto anual de 182,31 euros. Esta cantidad se revisará anualmente en base al I.P.C. marcado para ese año.

De acuerdo con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que establece el poder de dirección del empresario, la empresa podrá obligar al trabajador a que lleve un distintivo identificativo de la misma dentro de las horas de trabajo.

### **Artículo 10. Pagas extraordinarias.**

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad





del salario base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 1 de marzo, el 1 de julio, el 1 de octubre y el 1 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

### **Artículo 11. Plus beneficios**

Referente al artículo 35 de la Ordenanza del sector que quedó derogada el 31 de diciembre de 1995 se acuerda que el personal que estuviera al servicio de la empresa en la fecha de vigencia de la ordenanza mantenga el 15% del plus de beneficios como derecho adquirido. Todo el personal que preste sus servicios desde el 1 de enero de 1996 tendrá derecho al 7,5% de plus de beneficios.

### **Artículo 12. Ascensos**

En aquellas empresas en las que tan solo exista un Acequero, cuando éste cumpla 10 años de antigüedad en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de Acequero mayor con todas las ventajas económicas que le pertenece a éste último.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias. Tan solo podrán realizarse aquellas necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Cada hora extraordinaria realizada se compensará por dos horas de descanso elegidas por el trabajador y de carácter acumulable, o en su caso se abonará con un recargo del 100% sobre el valor de la hora normal.

### **Artículo 14. Antigüedad**

Para las nuevas contrataciones, realizadas a partir del uno de enero de 1996 se





acuerda, en el tema de la antigüedad un máximo del 25% del siguiente modo: los diez primeros años al 2% y los cinco siguientes al 1% del salario base de la tabla salarial, momento en que queda congelada la antigüedad. El personal en activo con anterioridad a 1/01/06 mantendrá los derechos de antigüedad reflejados en la Ordenanza extinguida.

### **Artículo 15. Clausula de descuelgue**

En relación a lo previsto en el artículo 82.3 del E.T. reformado, las partes convienen:

1) Para que las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio puedan eludir la aplicación de los salarios pactados se seguirán los trámites y deberán concurrir los siguientes requisitos:

a) Deberán solicitarlo ante la Comisión paritaria del Convenio con la documentación suficiente acreditativa del perjuicio que se derivaría para la propia estabilidad de la empresa.

b) La Comisión paritaria a la vista de la situación, y requeridos cuantos antecedentes estime oportunos de la empresa afectada, tendrá que resolver por unanimidad la aceptación del descuelgue para que este sea efectivo, y las condiciones o límites que estime procedentes.

## **Capítulo III. Jornada de trabajo**

### **Artículo 16. Jornada laboral**

La jornada máxima será de cuarenta horas a la semana, en cinco días en semana, a partir de la firma de este convenio.

La jornada de mañana o tarde, continua o partida del personal administrativo será negociada en el seno de cada comunidad de regantes, dependiendo de su organización interna.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la





jornada laboral en media hora con la misma finalidad, pudiendo elegir la reducción de la jornada bien a la entrada o salida según le convenga.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### **Capítulo IV. Condiciones sociales**

##### **Artículo 17. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que extingan sus contratos, por cese voluntario, o mutuo acuerdo entre las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las siguientes cantidades:

A los 60 años de edad, 16 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios.

A los 61 años de edad, 15 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios.

A los 62 años de edad, 13 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios.

A los 63 años de edad, 11 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios.

A los 64 años de edad, 9 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios.

A los 65 años de edad, 8 mensualidades de su último mes de salario. Incluyendo





salario base más antigüedad, más plus beneficios, más el mes en curso completo.

Para obtener los derechos expresados anteriormente se requieren al menos 12 años de servicio en la empresa. Si se llevase menos tiempo del expresado se le abonará la parte proporcional por el tiempo trabajado.

Perderán el derecho a la percepción de la misma todos los trabajadores que teniendo cumplida la edad de 65 años, no hayan solicitado la jubilación.

### **Artículo 18. Fallecimiento o invalidez**

En caso de baja en la Empresa por invalidez o fallecimiento del trabajador por causas naturales, el trabajador percibirá el importe de 8 mensualidades de su último salario cuyo calculo se hará sobre: Salario base más antigüedad y plus de beneficios; más el mes en curso completo, que se cubrirá a través de un seguro de vida y accidentes.

En caso de fallecimiento la ayuda la percibirá el cónyuge, o en su defecto descendientes o ascendientes.

La empresa se compromete a suscribir con una compañía de seguros un seguro de accidentes que cubra la contingencia por invalidez, total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, y fallecimiento por accidente del trabajador (sea laboral o no laboral) por la cuantía de 18.030,36 euros.

### **Artículo 19. Mantenimiento de empleo.**

En caso de jubilación o baja en la empresa por cualquier causa, las mismas vendrán obligadas a contratar aquellos trabajadores que sean titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de un año por anticipo de la edad de jubilación, en la forma que establece el Real Decreto 1194/85, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años puedan jubilarse con el 100% de su base de cotización. Es optativo para los trabajadores que cumplan esa edad el acceder a la jubilación en estas condiciones, y obligación para la empresa el cumplir el requisito de contratación de nuevo trabajador.

Se podrán celebrar contratos eventuales, por circunstancias de la producción, cuya duración máxima será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho





meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite máximo.

Las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despidos. En virtud de la habilitación que se da a la negociación colectiva en la Disposición adicional 1ª, apartado 2-B) de la Ley 63/1997, del 26 de diciembre, se acuerda que cualquier tipo de contrato de duración determinada, con independencia de la fecha de su suscripción, podrá convertirse en contrato para el fomento de la contratación indefinida, siendo de aplicación lo regulado en la Disposición adicional 1ª de dicha Ley. Una copia de estos contratos será entregada a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 20. Ayuda de estudios.**

Por cada hijo/a matriculado/a entre 3 y 25 años inclusive se dará:

Estudiantes de E.G.B. o primaria: 124,75 euros.

Estudiantes de B.U.P. o secundaria: 142,57 euros.

Estudiantes de F.P.: 142,57 euros.

Estudiantes Universitarios: 267,32 euros.

Los universitarios que aprueben por completo el curso tendrán un suplemento de 172,19 euros, siempre que presente certificado del curso aprobado entre junio y septiembre.

### **Artículo 21. Complemento de enfermedad o accidente**

Las Comunidades abonarán a su personal en situación de baja por enfermedad o accidente, la diferencia entre el abono que realicen las entidades gestoras de la Seguridad Social de forma que el trabajador reciba el 100% de sus emolumentos, excluidos el transporte.







## Artículo 22. Pluriempleo

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el egoísmo del pluriempleo de algunos trabajadores y en tanto en cuanto los mismos perciban en las Comunidades el salario por jornada completa, sea cual fuere el horario que de hecho realicen según Ley de usos y costumbres, se acuerda realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la Administración, Juzgados y Tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto, en beneficio general de todo el sector de agua y en especial de la parte obrera. A tal fin la Comisión Mixta acordará las medidas necesarias para ponerlo en práctica de inmediato y tendrá poder de denunciar a todos los efectos, y sin perjuicio de las actividades que al mismo fin deban adoptar las Asociaciones empresariales, Comunidades de Regantes, empresarios y trabajadores por sí mismos.

## Artículo 23. Licencias/permisos

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales de permisos y licencias, retribuidos como si fueran efectivamente trabajados:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio

B) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

F) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada laboral.

## Artículo 24. Excedencias



Los/as trabajadores/as tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

### **Artículo 25. Acoso sexual**

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento físico, verbal o no verbal de connotación sexual o que afecte a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, siempre que:

1. Dicha conducta sea indeseada u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
2. Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, ascensos, salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.
3. Dicha conducta cree un entorno laboral hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma.

El Comité de Empresa, Junta de Personal, Sección Sindical o Representante de los/as trabajadores/as y la Dirección de Personal de la Empresa garantizará a los/las trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncia, así como el carácter confidencial de toda la información relacionada con el hecho.

### **Artículo 26. Empleo temporal**

Los trabajadores/as serán contratados directamente por las Comunidades de Regantes. En caso, de que por cualquier circunstancia una Comunidad empleara una empresa de Trabajo Temporal deberá de respetar todas las condiciones





derivadas de este Convenio.

## **Capítulo V. Derechos sindicales**

### **Artículo 27. Acción sindical en la empresa.**

En aquellas ocasiones en que se reúnan los Sindicatos o Presidentes de Sindicatos de Riegos o de la Comunidad para decidir asuntos relacionados con el personal de la misma, en caso de sanciones, traslados, designación de dotaciones económicas extra salariales, Seguros Sociales, horas extraordinarias, vacaciones anuales y en cuanto afecta a estos trabajadores, antes de dicha resolución final, será preceptivo conceder audiencia al Delegado de personal representante de estos trabajadores a fin de escuchar la petición, sugerencias, quejas y otros argumentos de la parte social.

### **Artículo 28. Cuota sindical**

Previa solicitud por escrito de los afiliados a cualquier Central Sindical, las Comunidades de Regantes descontarán la cuota sindical de las hojas de salarios, la que se entregará mensualmente al delegado de personal para su ingreso inmediato en la correspondiente cuenta bancaria de cada Sindicato.

### **Artículo 29. Canon de negociación**

Por una sola vez, y por el servicio prestado por la U.G.T.. En la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 35,00 euros por cada año de Convenio. Asimismo se acuerda que para el pago de canon de negociación se reunirá la Comisión Mixta, entregándose a los sindicatos el listado de trabajadores afectados por el convenio, así como los trabajadores/as que abonan el pago de dicho canon.

Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto dirigir un escrito a la empresa, donde se contemple tal circunstancia.

## **Capítulo VI. Comisión paritaria**

### **Artículo 30. Comisión paritaria**





Se crea una Comisión Paritaria, compuesta a partes iguales por trabajadores y empresarios, que entienda, interprete y vigile la aplicación del Convenio. Las decisiones serán tomadas por unanimidad. Si no se alcanza acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

En un plazo no superior a tres meses desde la firma del Convenio se creará una Comisión Paritaria dedicada a estudiar e intervenir sobre aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pudieran afectar desfavorablemente a los/as trabajadores/as.

1. Examinar la normativa interna que se aplica en la empresa, para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.
2. Comprobar que las mujeres participan de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se produce una discriminación de carácter directo o indirecto.
3. La Comisión de Igualdad estará compuesta al 50% por mujeres.

## **Capítulo VII.**

### **Artículo 31. Seguridad e higiene**

Debido a las nuevas tecnologías que se implantan en las oficinas, como ordenadores, monitores, impresoras, etc., se hace necesario atender el colectivo de oficinistas, que operan delante de pantallas, colocándoles filtros y todo aquello que no castigue la visión haciendo las correspondientes revisiones periódicas y de todo aquello que está recogido en la normativa laboral.

El personal femenino que lo desee, podrá realizar pruebas de citología y mamografía.

La mujer trabajadora tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando su actividad entrañe dificultades de peligro para el feto o la madre. Una vez producido el nacimiento, la mujer se incorporará a su puesto de trabajo habitual.

### **Artículo 32. Suplemento pantalla**



Los trabajadores que desarrollen su actividad con pantallas u ordenadores se les abonará una compensación económica de 16,08 euros por paga revisable esta cuantía según la subida que tenga el Convenio.

### **Artículo 33. Plus de secretaria**

El trabajador que compatibilice su trabajo con la función de secretario en las reuniones de las Juntas de Gobierno y Generales, así como gestiones fuera de su horario habitual, ante la Administración Pública, percibirá un complemento de puesto de trabajo que se denomina plus de Secretaria por importe de 52,60 euros a percibir en doce mensualidades. Dicho plus se dejará de cobrar cuando las funciones de Secretario no sean realizadas por el trabajador.

## **Capítulo VIII. Clausulas adicionales**

### **Clausula adicional**

En el supuesto de que existieran algunos trabajadores que tuvieran reconocidas voluntariamente por las empresas, mejoras como jornada reducida de trabajo, y en general condiciones económicas o sociales que fueran superiores a las que para trabajadores del mismo nivel o categoría se establecen en el presente convenio, serán respetadas por las empresas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores o empleados a quienes personalmente les afecte.

### **Clausula final**

En todos los extremos no contemplados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo correspondientes y disposiciones legales que la completen para la Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, y distribución de aguas de 23-2-72, ya derogada.

### **TABLA SALARIAL 2005**

| Categorías      | Euros/mes | Euros/año |
|-----------------|-----------|-----------|
| JEFE DE GRUPO   | 938,53    | 15.016,44 |
| JEFE DE SECCION | 901,75    | 14.427,92 |
| OFICIAL PRIMERA | 867,89    | 13.886,29 |
| OFICIAL SEGUNDA | 840,53    | 13.448,48 |
| AUXILIAR        | 824,21    | 13.187,29 |



|                    |        |           |
|--------------------|--------|-----------|
| CAPATAZ            | 847,03 | 13.552,48 |
| ACEQUIERO MAYOR    | 876,28 | 14.020,46 |
| MONTADOR ELECTRICO | 834,47 | 13.351,47 |
| ACEQUIERO/GUARDA   | 860,57 | 13.769,16 |
| PEON               | 825,04 | 13.200,59 |

## TABLA SALARIAL 2006

| Categorías         | Euros/mes | Euros/año |
|--------------------|-----------|-----------|
| JEFE DE GRUPO      | 957,30    | 15.316,77 |
| JEFE DE SECCION    | 919,78    | 14.716,48 |
| OFICIAL PRIMERA    | 885,25    | 14.164,01 |
| OFICIAL SEGUNDA    | 857,34    | 13.717,45 |
| AUXILIAR           | 840,69    | 13.451,04 |
| CAPATAZ            | 863,97    | 13.823,52 |
| ACEQUIERO MAYOR    | 893,80    | 14.300,87 |
| MONTADOR ELECTRICO | 851,16    | 13.618,50 |
| ACEQUIERO/GUARDA   | 877,78    | 14.044,55 |
| PEON               | 841,54    | 13.464,60 |

