

CONVENIO COLECTIVO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES

Código de convenio: 11003063011999

VIGENCIA: Del 1 de enero de 2.011 Al 31 de diciembre de 2.013

Capítulo I. Clausulas Generales

Artículo 1. Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros y lugares de Trabajo comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 2. Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de las Comunidades de Regantes y los trabajadores sujetos a las mismas por cualquier modelo de contratación o categoría profesional de las Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, Guadalcaçín y Comunidad de Regantes Colonia Agrícola Monte Algaida.

No obstante la incorporación al presente Convenio de nuevas Comunidades de Regantes, podrán solicitarse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio. Dicha Comisión no podrá aprobar la incorporación, a no ser que la solicitud venga acompañada de un acta de acuerdo de los trabajadores y la Dirección de la comunidad de Regantes solicitante.

Artículo 3. Ambito Temporal

Este Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando el día 1 de Enero de 2.011 y terminando el 31 de Diciembre de 2.013, prorrogándose tácitamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que mediara denuncia, las partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa negociadora un mes antes a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por la representación de las Comunidades de Regantes y los representantes de los trabajadores representativos del sector.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Presente Convenio



1º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una comisión mixta paritaria para la interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º.- COMPETENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA.

La Comisión asumirá y resolverá cuantos conflictos se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio, así como los que se deriven de la legislación vigente.

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, como las Empresas, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este Convenio, deberá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de las Empresas.

La resolución de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA.-

Con el fin de que la comisión Mixta tenga conocimiento previo, las Empresas y los trabajadores cuando tengan conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada parte de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión Mixta Paritaria en el plazo de 10 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los





órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

La convocatoria de la reunión de la comisión Paritaria del convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

El domicilio social de la comisión mixta Paritaria se establece, para la representación empresarial en el domicilio social de cada una de las comunidades de regantes firmantes; la de los trabajadores se establece en Jerez de la Frontera, Pza. del Arenal nº 20 - 2ª planta.

Artículo 5. Condiciones Más Beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6. Periodo de Prueba

El ingreso de los trabajadores en las empresas se considerará siempre hecho a título de prueba, cuyo período será el establecido en el presente artículo para cada categoría. Durante el período de prueba, por parte del empresario y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

En ningún caso este período de prueba podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala :

- A) Personal Técnico, cuatro meses.
- B) Encargados, dos meses.
- C) Resto del personal, un mes.

Capítulo II. Condiciones de Trabajo





Artículo 7. Jornada de Trabajo

La jornada anual se establece en 1.675 horas de trabajo efectivo durante todo el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

En el período de riego intensivo comprendido entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre de cada año, la jornada de trabajo podrá ser ampliada hasta 9 horas diarias como máximo.

Se entiende por jornada normal de trabajo una media semanal de 37.00 horas.

Las horas que los trabajadores fijos realicen por encima de esta jornada serán compensadas en descansos desde el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre de cada año.

Cuando los trabajadores con contrato de trabajo temporal o fijo-discontinuo se excedan en la prestación de sus servicios sobre esta jornada en el periodo intensivo de riego, del 1 de Abril al 30 de Septiembre de cada año, cobrarán el exceso sobre la jornada con el valor de la hora ordinaria.

Los trabajadores/as tendrán un día y medio de descanso a la semana, como mínimo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas.

En cada Comunidad de Regantes se establecerá un calendario laboral entre los trabajadores y la dirección de la Comunidad de Regantes.

Si no fuera posible pactar el calendario laboral, el mismo será fijado por la dirección de la Comunidad de Regantes, respetando en todo caso la normativa vigente.

Artículo 8. Descanso y Festivos

Los descansos tendrán carácter obligatorio para todos los trabajadores.

En el supuesto que por necesidad del servicio el trabajador/a tuviera que trabajar su día festivo, éste descansará dicho día en el transcurso de los 10 días siguientes, incrementándose el festivo trabajado con el 50% del salario base correspondiente a cada trabajador.

El 50% a que se refiere el párrafo anterior no será de aplicación cuando se presten servicios en domingos como consecuencia del régimen de turnos.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre serán consideradas como festivos, si estos días caen en domingos el festivo se descansará el día anterior.



Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, aquellos trabajadores/as que no realicen el año completo de trabajo, disfrutarán del período de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

El inicio del disfrute de las vacaciones se hará siempre a continuación del descanso semanal correspondiente

En el primer trimestre de cada año, la Dirección de la Comunidad y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores sepan con antelación el disfrute de las mismas.

En el período intensivo de riego se podrá disfrutar de vacaciones siempre que, a juicio de la dirección de la Comunidad de Regantes, el servicio lo permita.

Artículo 10. Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: cuatro días naturales.
- b) En los casos de fallecimiento de tíos y tíos políticos, y sobrinos: un día natural.
- c) En los casos de alumbramiento de esposa: tres días laborables.
- d) En los casos de boda o bautizos de un hijo: un día natural.
- e) Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos y en todo caso siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado expedido por el médico que asista al enfermo.
- f) En caso de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a 17 días naturales.
- g) Los trabajadores, fijos o temporeros, que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.





h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario, respetando en su caso lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

i) Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo tendrán derecho a dos días de asuntos propios en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el año natural, siempre que lo soliciten con tres días de antelación.

j) En los casos no regulados en este convenio se estará a lo que determinen las leyes vigentes.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras f), g) y h), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia. Los días se entenderán a partir del en que tenga lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la empresa a dejar libre de su trabajo al trabajador afectado el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

Artículo 11. Maternidad y Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva al puesto de trabajo por las siguientes causas:

A) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.



En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

B) En los supuestos de adopción o acogimiento, de conformidad con artículo 45 1 d), del Estatuto de los Trabajadores, de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar; debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis



semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en la suspensión por paternidad.

C) Paternidad.- En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro

progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; cuando la suspensión por maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad solo podrá ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho será desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión.

Se podrá disfrutar en jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo aviso al empresario.

El trabajador deberá comunicar con quince días de antelación el disfrute de dicho permiso.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de las horas extraordinarias y se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en la normativa vigente de las 80 horas extras al año por cada trabajador.

No obstante, para aquellas horas de imposible supresión, se establece un valor único para todos los trabajadores, recogido en el anexo I.

Se podrá pactar su compensación en descansos, entre las Comunidades de Regantes y los representantes de los trabajadores, convirtiéndose la proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Las horas de imposible supresión para prevenir, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo del máximo de la jornada ordinaria.

Artículo 13. Trabajo de Superior Categoría

1º.- Todos los trabajadores/as, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de



24 de Marzo de 1.995, el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar el trabajador ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 14. Trabajos de Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

Artículo 15. Movilidad Funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anterioridad realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de Movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 16. Retribuciones Salariales

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, tales como los personales, puestos de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, de vencimiento periódico y especies.

En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá el salario base y los

complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales que, en su caso, tengan que recibir los trabajadores/as, serán exclusivamente los definidos en el presente Convenio Colectivo.

Cuando se trate de trabajadores con contrato fijos-discontinuos o temporales que realicen jornada ampliada en período intensivo de riego del 1 de Abril y el 30 de Septiembre de cada año, percibirán por cada hora que exceda de la jornada normal de trabajo durante el año, el valor de la hora ordinaria, o en su caso compensarla por descanso siempre que se acuerde entre las partes.

Para calcular la hora ordinaria, se tendrá en cuenta todos los conceptos económicos y salariales del trabajador, excepto el plus de transporte.

Artículo 17. Salario

Los salarios base de los trabajadores acogidos al presente Convenio serán los establecidos en el Anexo I, de acuerdo con cada categoría y grupo profesional.

Para los tres años de vigencia se acuerda un incremento del 2% para el año 2011 ; 2,25% para 2012 y 2,50% para 2013, sobre todos los conceptos económicos y salariales (excepto el plus de antigüedad que se regirá por los incrementos que tenga el salario mínimo interprofesional en dicho año, y el plus personal consolidado que no se incrementará durante la vigencia de este convenio colectivo) del año anterior; con una revisión a aplicar con carácter retroactivo al finalizar el año en el supuesto de que el IPC real resulte superior al 2%.

APLICACIÓN EN 2011.-

En el anexo nº 1, se recogen los salarios con efectos desde 01 de enero a 31 de diciembre, una vez aplicado un incremento del 2% sobre los salarios definitivos del 2010 y las excepciones acordadas en el segundo párrafo de este artículo.

APLICACIÓN EN 2012.-

Con efectos desde 01 de enero a 31 de diciembre de 2012, se realizará un incremento del 2,25% sobre los salarios definitivos del 2011, revisados en su caso, y con las excepciones acordadas en el segundo párrafo de este artículo.

APLICACIÓN EN 2013.-

Con efectos desde 01 de enero a 31 de diciembre de 2013, se realizará un incremento del 2,50% sobre los salarios definitivos de 2012, revisados en su caso,



y con las excepciones acordadas en el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 18. Revisión Salarial

La revisión salarial se efectuará para todos los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente convenio excepto para el plus de antigüedad que estará en función de los incrementos que tenga el SMI de cada año y el plus personal consolidado que no se incrementará durante la vigencia de este convenio colectivo.

Si llegado el 31 de diciembre del año 2.011 el IPC real es superior al 2%, la diferencia entre el 2 y el IPC se incrementará a todos los conceptos económicos y salariales del convenio con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2.011.

Si llegado el 31 de Diciembre del año 2.012 el IPC real es superior al 2,25%, la diferencia entre el 2,25% y el IPC se incrementará a todos los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente convenio con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2.012.

Si llegado el 31 de Diciembre del año 2.013 el IPC real es superior al 2,50%, la diferencia entre el 2,50% y el IPC se incrementará a todos los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente convenio con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2.013.

Artículo 19. Plus Personal Consolidado

Teniendo en cuenta que el presente convenio tiene un carácter de mínimo en todo su contenido y teniendo en cuenta las características diferentes que se dan en estos momentos en las Comunidades de Regantes, se establece un plus personal consolidado para aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor de este Convenio, vinieran percibiendo salarios o pluses que superen a lo establecido en el mismo.

Para tal fin se sumarán todas las cantidades que cada trabajador/ a venia percibiendo por los distintos conceptos económicos y salariales que superen lo pactado en este Convenio, y con la diferencia se establecerá el correspondiente plus personal consolidado de cada trabajador.

El plus personal consolidado para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo anteriormente, tendrá el mismo valor que haya tenido en el año 2008.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán en el mes de Julio y diciembre de cada año, una paga extraordinaria de 30 días, cada una de ellas, consistente en la retribución del salario base de cada trabajador/a, asimismo

dichos trabajadores percibirán una gratificación en el mes de marzo, de 28 días en el año 2011, 29 días en el año 2012 y 30 días en el año 2013, de la retribución del salario base.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente, el 15 de Marzo, 15 de Julio y el 15 de Diciembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho todos los trabajadores que presten sus servicios a las Comunidades de Regantes, devengándose las mismas de acuerdo con el tiempo trabajado.

Artículo 21. Antigüedad

Como premio a la permanencia, los trabajadores/as fijos percibirán al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de 4 días de salario mínimo interprofesional, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse 15 años, y de 2 días más por cada año del propio salario mínimo interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad.

En el seno de cada empresa y mediante acuerdo de la misma con los trabajadores podrán acordar el prorrateo mensual de la paga anual de antigüedad.

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2011 (S.M.I .641,40 €)

AÑOS SERVICIO	DIAS SMI	ANUAL EUROS	MENSUAL EUROS
3	4	85,52	7,13
4	7	149,66	12,47
5	10	213,80	17,82
6	13	277,94	23,16
7	16.	342,08	28,51
8	19	406,22	33,85
9	22	470,36	39,20
10	25	534,50	44,54
11	28	598,64	49,89
12	31	662,78	55,23
13	34.	726,92	60,58
14.	37	791,06	65,92
15	40	855,20	71,27
16.	42	897,96	74,83
17	44	940,72	78,39
18	46	983,48	81,96

19	48	1026,24	85,52
20	50	1069,00	89,08

Artículo 22. Plus De Disponibilidad

Dadas las características de esta actividad, se establece un plus de Disponibilidad, para todos los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Los trabajadores/as percibirán por cada día efectivamente disponible el importe de 10,23 €.

Fuera de la jornada de trabajo, el trabajador que se encuentre sujeto a disponibilidad no tendrá obligación de permanecer en el centro de trabajo durante dicho servicio, pero sí localizable en todo momento.

En caso de ser requerido, el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago.

Artículo 23. Turnicidad

Dadas las características del servicio que prestan las Comunidades de Regantes, se podrán establecer los turnos que estimen necesarios en cada comunidad.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización de trabajo en equipo, según la cual, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes.

Cuando se realice trabajo a turnos será necesario la rotación entre los trabajadores de la comunidad de forma semanal.

Artículo 24. Plus De Transporte

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo percibirán en concepto de plus de transporte las siguientes cuantías:

a) Las empresas abonarán a los trabajadores en concepto de Plus de Distancia, 0,192 €. por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de los kilómetros que existan entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano más próximo.

b) Al personal de guardia se le suministrará un ciclomotor para sus labores, corriendo a cargo de la empresa todos los gastos que origine el mismo.

En el supuesto que el trabajador tuviera que desplazarse usando su vehículo propio dentro de la jornada laboral, la empresa abonará al trabajador 0,249 €. por cada kilómetro recorrido.

c) Los trabajadores de la comunidad que de mutuo acuerdo con la empresa pongan su vehículo a disposición del servicio en su jornada de trabajo para el transporte de útiles o maquinaria, la empresa abonará a 0,287 € el kilómetro recorrido

Artículo 25. Guardia

Las empresas podrán establecer un servicio de guardia, dicho servicio se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de servicio, siendo esta guardia considerada como jornada normal de trabajo.

Artículo 26. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 06 horas, tendrán una retribución específica, incrementada, como mínimo, con un 22% sobre el salario base de cada trabajador.

Capítulo IV. Régimen Asistencial

Artículo 27. Enfermedad y Accidente de Trabajo

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, el trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su base de cotización y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de su ingreso.

El trabajador una vez recibida el alta hospitalaria y si continúa en situación de I.T. seguirá percibiendo hasta el 90% de su base de cotización en concepto de convalecencia hospitalaria hasta un máximo de cuarenta y cinco días, con la limitación, en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

No obstante, si el trabajador es temporero o eventual y la faena para la que fue contratado termina antes del límite establecido, tan solo tendrá derecho a percibir el citado complemento hasta la finalización de la faena por la que fue contratado.

En el supuesto de I.T., el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 80% de su base de cotización y la prestación correspondiente que perciba el trabajador, con un máximo en todo caso de cuarenta y cinco días.

Artículo 28. Póliza de Seguro



Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos de plantilla un seguro de accidente que garantice 34.999,57 € en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivado de accidente de trabajo. Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

Artículo 29. Ropa de Trabajo

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio recibirán con cargo a la empresa las siguientes prendas:

- Dos camisas manga larga cada año.
- Dos camisas manga corta cada año.
- Dos jersey cada año.
- Dos pantalones cada año.
- Una chaquetilla cada año.
- Un par de botas de agua cada 2 años.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de seguridad para aquellos trabajos que lo requieran.

La ropa de trabajo a usar en la temporada de verano será entregada en el mes de Abril y la ropa de trabajo a usar en la temporada de invierno será entregada en el mes de octubre.

Capítulo V. Contratación

Artículo 30. Contrato Eventual por Circunstancias de La Producción

Cuando la acumulación de tareas así lo exigieran, la empresa podrá realizar contratos de trabajo con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador en más de una ocasión dentro de este periodo de doce meses la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar el referido periodo de seis meses en el computo anual.

A los efectos previstos en el párrafo anterior el período del contrato se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.





Artículo 31. Contrato de Sustitución o Interinidad

En los contratos de sustitución o interinidad deberá consignarse el/la trabajador/a sustituido, así como la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse en su caso el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

Artículo 32. Contrato a Tiempo Parcial

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquél en el que la prestación del servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, sea inferior a la delimitación legal establecida.

No tendrá la naturaleza jurídica o calificación de contratos a tiempo parcial los supuestos de reducción de jornada que se deriven de guarda legal.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas contratadas como ordinarias al día, a la semana, al mes, o al año.

Igualmente en el contrato a tiempo parcial deberá figurar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar sus servicios.

Los trabajadores contratados con esta modalidad de contrato no realizarán horas extraordinarias, excepto las que vengan exigidas por fuerza mayor.

En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratados/as para trabajar a tiempo pleno.

Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

Todos los demás conceptos económicos, tales como pluses de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores/as a tiempo pleno.

Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los



trabajadores/as a tiempo pleno.

El tiempo de un trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, solo será posible cuando así lo solicite por escrito el trabajador/a y conocido por los representantes de los trabajadores/as.

La empresa no podrá realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 25% en relación con la plantilla a tiempo pleno.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

Artículo 33. Contrato por Obra o Servicio Determinado

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente, la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio.

De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

Artículo 34. Contrato de Formación

Los contratos de Formación se podrán celebrar con trabajadores/as en edades comprendidas según la legislación vigente, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos. No obstante no se aplicará el límite máximo de edad, cuando se realice a un trabajador disminuido.



El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores:	un contrato de Formación
De 6 a 10 trabajadores:	dos contratos de formación
De 11 a 25 trabajadores:	tres contratos de formación
De 26 a 40 trabajadores:	cuatro contratos de formación
De 41 a 50 trabajadores:	cinco contratos de formación
De 51 a 100 trabajadores:	ocho contratos de formación

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato será la siguiente:

El primer año de formación el salario mínimo interprofesional.

El segundo año el 85% del salario fijado en convenio.

El referido porcentaje irá en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación.

El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 25% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Este contrato no se podrá realizar para las actividades de Guardas, Porteros, Personal de Limpieza o para aquellos que no requieran una formación cualificada.

Terminado el período de formación, se procurará que el trabajador forme parte de la plantilla de la Empresa.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente al respecto.

Artículo 35. Contrato Fijo Discontinuo

A partir del mes de Enero del año 2.007, se formalizará contratos de trabajo fijo-discontinuos con aquellos trabajadores que en los dos últimos años vinieran realizando trabajos eventuales con contratos de trabajo por la campaña de riego.

Dada la actividad de estas empresas y el carácter cíclico de las campañas de regadío se realizaran este tipo de contrato por orden de antigüedad en el censo, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la actividad para la que hayan sido llamados



habitualmente (Riego, Mantenimiento, Guardería, etc), de manera que prevalecerá el trabajador llamado anteriormente para esa actividad sobre los llamados para otras actividades de la empresa.

A 31 de diciembre de cada año, se actualizará el censo de fijos-discontinuos, por riguroso orden de antigüedad, donde constará DNI, nombre y apellidos, categoría y nº de días de contratación acumulados. También constará el domicilio de los mismos a cuyo efecto el personal vendrá obligado a comunicar cualquier modificación. Una copia de este censo se remitirá al comité de empresa o delegados de personal, antes del 15 de Febrero de cada año.

A efectos de contratación y a la hora de efectuar el llamamiento por la empresa se tendrá en cuenta la antigüedad según el tiempo trabajado en la empresa y en caso de coincidir, el de fecha de contratación más antigua y si aún coinciden, se llamará al de mayor edad.

El cese será según la finalización del trabajo para el que fue contratado el trabajador/a y en caso de igual trabajo, tendrá preferencia de permanencia el de mayor antigüedad, en las mismas condiciones que en el párrafo anterior.

Capítulo VI. Excedencias

Artículo 36. Excedencia. Condiciones Generales

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

a) VOLUNTARIA.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación, y podrá ser aplazado, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la Empresa.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.



Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto, y, una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencias, salvo autorización expresa para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

b) FORZOSA.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

- 1.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2.- Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

Artículo 37. Excedencia Para Proyectos de Cooperación Con Organizaciones No Gubernamentales

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización de cooperación, período de tiempo y actividades a desarrollar por el trabajador.

Artículo 38. Responsabilidades Familiares

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los siguientes periodos de excedencias:

Un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de

cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Un periodo de hasta dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidados de familiares, cuya duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias se suplirán obligatoriamente con una contratación por interinidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 39. Competencia de Los Delegados y Comité de Empresa

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre los aspectos siguientes:



- 1.1. Trimestralmente sobre la evolución económica de la Empresa.
- 1.2. Expediente de nuevas tarifas de agua
- 1.3. Anualmente, Balance, cuenta de resultados y memoria.
- 1.4. Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.
- 1.5. Trimestralmente sobre:
 - 1.5.1. Índice de absentismo y sus causas.
 - 1.5.2. Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.
 - 1.5.3. Estudios de prevención de los mismos.
- 1.6. Normativa interior o exterior que incidan substancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7. Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.
2. Se solicitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal que emitan informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las causas siguientes :
 - 2.1. Reestructuración de la plantilla.
 - 2.2. Modificación de la jornada u horario de trabajo.
 - 2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - 2.4. Planes de formación profesional.
 - 2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
 - 2.6. Establecimientos de trabajo a turnos.
 - 2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
 - 2.8. Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.
3. Ejercer una actuación de:
 - 3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.





3.2. Participar en la gestión de obras sociales.

3.3. Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud.

4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto que directa

o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Participar en los Tribunales de concurso-oposición de aptitud.

6. Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 40. Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o en su caso, los

Delegados de Personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los Delegados miembros del Comité de Empresa y suscrito por Acta, en cada mandato correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente.

No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios en los centros de trabajo.

3. Los Delegados y miembros del Comité de Empresa dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

4. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

5. Serán considerados desplazamientos, como comisión de servicios los que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.



6. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 41. Asamblea

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla, la Asamblea será presidida en todo caso por el comité de Empresa o Delegados de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

2. La convocatoria, con la expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 42. Sección Sindical

1. Podrán constituirse secciones sindicales de Empresas, con órganos de representación de los intereses de los trabajadores en las mismas, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

2. Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en los tableros de anuncios.

3. Los trabajadores acogidos al presente convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la Empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina y sea ingresada en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4. Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán los derechos y competencias determinados en la Legislación vigente.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 43. Comités de Salud y Seguridad



Se constituirán Comités de Salud y Seguridad, y estará compuesto por los Delegados/as de Prevención y por una representación de la Empresa, en número igual al de los Delegados/as de Prevención.

El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, trabajadores/as de la misma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 44. Delegados/as de Prevención

Los Delegados/as de Prevención son los órganos de representación de los trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados/as de Prevención serán designados por la representación de los trabajadores/as en la empresa.

Se proporcionará a los Delegados/as de Prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de Delegados/as de Prevención se estará a lo siguiente:

a) Los trabajadores/as fijos discontinuo y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.

b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados/as de Prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados/as de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a.



Los Delegados de Prevención tendrán derecho a 10 horas para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que éstos tienen como Delegados de Personal.

El comité de seguridad o Delegados/as de Prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

Artículo 45. Reconocimiento Médico

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la Empresa no tiene médico de Empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

La empresa informará al delegado/os sindical de los reconocimientos médicos a realizar.

Artículo 46. Trabajos En Pantalla

Todos los empleados que trabajen con ordenadores irán alternando sus actividades, cada dos horas, para que no estén continuamente frente al ordenador.

Capítulo IX. Clasificación y Definición Profesional

Artículo 47. Clasificación

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos:

Grupo 1º.	Personal Titulado y Técnico
Grupo 2º.	Personal Administrativo
Grupo 3º.	Personal Operario

Artículo 48. Categorías

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriese así las características específicas de la organización y volumen de la empresa o entidad.

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

Grupo 1º. Titulado de Grado superior.

Es aquel personal titulado de grado superior, que ocupa en la empresa puesto de trabajo acorde a los servicios propios de su profesión, con asunción de responsabilidad y de modo regular y preferente, sin sujeción a honorarios o arancel, y al que le es condición necesaria para la posesión del título facultativo de grado superior.

Integran esta categoría, entre otros, los Letrados, Ingenieros, Arquitectos, ...

Titulado de Grado medio.-

Es aquel personal titulado de grado medio, que ocupa en la empresa puesto de trabajo acorde a los servicios propios de su profesión, con asunción de responsabilidad y de modo regular y preferente, sin sujeción a honorarios o arancel, y al que le es condición necesaria para la posesión del título facultativo de grado medio.

Integran esta categoría, entre otros, los Ingenieros Técnicos, Arquitectos

Técnicos, Diplomados en Estudios Universitarios de Economía y Empresa, ...

Técnicos y especialistas.- Es aquél personal, a los que no siéndoles necesariamente exigible una titulación, realizan trabajos cualificados basados en conocimientos especiales o periciales, y dependientes de las categorías técnicos superiores y medios

Grupo 2º. Personal administrativo.-

Oficial de primera administrativo.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial de segunda administrativo.- Son los que, poseyendo los conocimientos



necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Auxiliar administrativo.- Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere que esta categoría tenga suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas y de equipos informáticos a nivel de usuario.

Grupo 3º. Personal operario.-

Encargado General.- Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Capataces/Encargados.- Son aquellos que, con conocimiento equiparables a la formación profesional correspondiente potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de Seguridad general de los mismos, dirigiéndose al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Oficial de primera.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a formación profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica de su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial de segunda.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específica en los talleres y en las instalaciones y redes del servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros

trabajadores.

Deberán de tener la iniciativa suficiente para saber actual con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

Guarda y Vigilante.- Son los que tienen encomendadas las funciones de guarda y vigilancia de los bienes de las Comunidades de Regantes, de las instalaciones y construcciones de cualquier clase, acequias, tuberías, redes de riego en general, casetas de bombeo, etc.

Igualmente el control y vigilancia de los riegos de usuarios de la Comunidad, con la obligación, entre otros, de dar parte y denunciar los abusos y usos incorrectos de tales instalaciones y del agua para el riego por los agricultores de las Comunidades.

Peones.- Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

Artículo 49. Asimilaciones y Ascensos

Los peones, vigilantes o guardas a los cinco años de trabajo efectivo y permanencia en la categoría serán asimilados a oficial de segunda percibiendo el sueldo de la categoría similar. Los oficiales de segunda a los cinco años de trabajo efectivo y permanencia en la categoría serán asimilados a oficial de primera percibiendo el sueldo de la categoría similar. El cómputo de cinco años de trabajo efectivo en la categoría se entiende desde la firma del presente convenio colectivo sin carácter retroactivo. En el caso de trabajadores fijos discontinuos ha de entenderse que un año de trabajo efectivo equivale a nueve meses de trabajo efectivo.

Debe entenderse que las anteriores asimilaciones solo afectan a las retribuciones económicas y nunca a la categoría. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las Comunidades de Regantes con la representación de los trabajadores facilitarán el ascenso a las categoría superiores a los trabajadores que demuestren estar capacitados para el trabajo que están desempeñando.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario en la empresa se regirá en todo caso según los artículos 58 a 60 del CAPÍTULO IV del E.T. , especialmente se destaca el artículo 60 referido a la prescripción de las faltas cometidas.

FALTAS LEVES:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada.
- 2.- No justificar en tres días naturales la ausencia al trabajo derivada de una Incapacidad Transitoria, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 6.- No atender a compañeros y al público en general con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
- 8.- La embriaguez ocasional.

FALTAS GRAVES:

- 1.- Cuatro o más faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días naturales, bastando solo dos faltas si perjudicase a otro trabajador.
- 2.- Faltar dos días en un mes sin causa justificada.
- 3.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 4.- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 5.- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía de forma reiteradas.
- 6.- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.



7.- Disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

8.- No informar, conforme a criterios de la empresa, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

9.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para los fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

10.- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

FALTAS MUY GRAVES:

1.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.- La falta de asistencia al trabajo por tres días en un periodo de treinta días sin causa justificada.

3.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

4.- La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

5.- Las faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

6.- La imprudencia, negligencia, o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

8.- Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

9.- El acoso sexual, entendiéndose por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.



El trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme.”

10.- “El acoso moral o psicológico, entendiéndose por tal: El sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo. El aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicósomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. En tal caso el trabajador podrá proceder como en el párrafo anterior.”

11.- “Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves, los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.”

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de aplicación.

SANCIONES

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

FALTAS LEVES:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

FALTAS GRAVES:



Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta quince días. FALTAS MUY

GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

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

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa. Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesario la instrucción de expediente contradictorio en la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves, a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que este perteneciera, si los hubiera.

Clausulas Adicionales

1. FOMENTO DEL EMPLEO Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

2. SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCIA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.



3 Premio a la Jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras que causen baja en la empresa por motivo de su jubilación, percibirán un premio a la jubilación equivalente como mínimo al importe de una mensualidad, independientemente de la liquidación de salarios que pudiera corresponderles”.

ANEXO I**TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2011 (2,00 %)**

GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TITULADO Y TECNICO	SALARIO MENSUAL	H. EXTRA
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.361,28	10,75
TITULADO GRADO MEDIO	1.298,59	10,75
TECNICOS Y ESPECIALISTAS	1.253,80	10,75

GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO	SALARIO MENSUAL	H. EXTRA
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.074,71	10,75
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	985,14	10,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	895,55	10,75

GRUPO TERCERO		
PERSONAL OPERARIO	SALARIO MENSUAL	H. EXTRA
ENCARGADO GENERAL	1.253,80	10,75
CAPATAZ / ENCARGADO	1.209,02	10,75
OFICIAL 1ª	1.029,90	10,75
OFICIAL 2ª	985,14	10,75
VIGILANTE O GUARDA	940,35	10,75
PEON	856,17	10,75

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2011 (S.M.I .641,40 €)

AÑOS SERVICIO	DIAS SMI	ANUAL EUROS	MENSUAL EUROS
3	4	85,52	7,13
4	7	149,66	12,47



5	10	213,80	17,82
6	13	277,94	23,16
7	16	342,08	28,51
8	19	406,22	33,85
9	22	470,36	39,20
10	25	534,50	44,54
11	28	598,64	49,89
12	31	662,78	55,23
13	34	726,92	60,58
14	37	791,06	65,92
15	40	855,20	71,27
16	42	897,96	74,83
17	44	940,72	78,39
18	46	983,48	81,96
19	48	1026,24	85,52
20	50	1069,00	89,08

OTROS CONCEPTOS	EUROS/ DIA
Art. 22.- PLUS DISPONIBILIDAD	10,75
Art. 24.- PLUS TRANSPORTE	EUROS / KILOMETROS
APARTADO A)	0,202
APARTADO B)	0,261
APARTADO C)	0,302
Art. 28.- SEGURO DE VIDA	36.770,55