

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES PIEDRAS-GUADIANA**

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2012, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES PIEDRAS-GUADIANA.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de LA COMUNIDAD DE REGANTES PIEDRAS-GUAD'ANA de Huelva, que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES PIEDRAS-GUADIANA**

PERIODO 01/01/2012 A 31/12/2014

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales en la Comunidad de Regantes Piedras-Guadiana.



## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El ámbito territorial de este Convenio es el ámbito de actuación de la Comunidad de Regantes Piedras-Guadiana.

## **Artículo 3. Ámbito Funcional y Personal**

Este Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en la Comunidad de Regantes Piedras-Guadiana.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando el día 1/1/2012 y terminando el 31/12/2014, prorrogándose tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia y en tanto no exista un nuevo convenio negociado por los representantes de los trabajadores y de la dirección de la Comunidad, el presente Convenio se aplicará en su totalidad.

## **Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria**

Para la interpretación, aplicación y seguimiento de cuestiones derivadas del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta Paritaria, formada por tres miembros en representación de la Junta de Gobierno de la Comunidad y tres en nombre de los trabajadores y elegidos directamente entre ellos, con independencia de los asesores que cada parte considere oportuno que comparezcan, los cuales tendrán voz pero no voto. Realizará la función de Secretario el de la Comunidad de Regantes o aquel que designe la Junta de Gobierno, quien dispondrá de voz pero sin voto.

La Comisión Mixta Paritaria tiene las siguientes facultades reconocidas:

- La interpretación de la aplicación de este Convenio.
- La vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio así como de la legislación general aplicable.
- Vigilancia y control del Reglamento de Régimen Interior de la Comunidad.
- Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.
- Otras funciones que decidan asimismo ambas partes de mutuo acuerdo.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con



carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en un plazo máximo de una semana.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, se harán constar por escrito y tendrán el mismo efecto que lo establecido en este Convento. Estos acuerdos no impedirán, en ningún caso, que las partes puedan acudir ante la jurisdicción competente.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el plazo de diez días naturales tras la convocatoria de la Comisión, ésta enviará copia del acta de la misma a los interesados para que puedan llevar a cabo las acciones que consideren procedentes.

### **Artículo 6. Garantías Laborales**

Las condiciones pactadas en este Convenio, estimadas como un todo orgánico e indivisible, tendrán la consideración de mínimas.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos, o bien se interpretaran de forma distinta a la realizada por acuerdo unánime, el Convenio devendrá ineficaz, y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Mixta Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

## **Capítulo II, Organización del Trabajo**

### **Artículo 7. Periodo de Prueba**

Todo trabajador de nueva contratación estará un mínimo de 15 días en período de prueba o el tiempo mínimo que marque la ley vigente en el desempeño de sus funciones, pudiéndose extinguir durante dicho periodo el contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a indemnización

### **Artículo 8. Jornada de Trabajo**

La jornada anual se establece en 1.760 horas de trabajo efectivo. En caso de prórroga del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.745 horas.

Los trabajadores dispondrán de 7 días de asuntos propios cada año, no acumulables a las vacaciones.

Dadas las características del servicio que presta la Comunidad, se podrán establecer los turnos que se considere conveniente, aplicándose la normativa vigente en cuanto a la permanencia de los trabajadores en cada uno de los turnos que se establezcan. El tiempo trabajado en turnos de de noche se computará a



razón de 1 hora nocturna por

1,4 horas diarias.

Antes de comenzar el año se establecerá un calendario laboral entre los trabajadores y la dirección. Si no hubiera acuerdo, corresponderá a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes fijarlo, respetando lo establecido en la normativa vigente, incluido este Convenio.

### **Artículo 9. Descanso y Festivos**

Los trabajadores tendrán como descanso efectivo a la semana el marcado en el calendario laboral.

Además tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos cuando su jornada de trabajo sea en horario intensivo.

En el caso de que el trabajador tuviera que trabajar en día festivo, éste descansará dicho día en el transcurso de los 10 días siguientes y se le compensará con un complemento económico por festivo trabajado.

Se considerarán festivos los indicados como tales en el calendario laboral, pudiendo la dirección de la Comunidad añadir los que considere oportunos.

### **Artículo 10. Vacaciones**

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones.

El inicio de las mismas comenzará el primer día hábil tras el descanso semanal correspondiente, salvo que expresamente la dirección de la Comunidad y el trabajador acuerden otro día.

Antes de comenzar cada año la dirección y los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, el cual se ajustará a las necesidades de personal existentes a lo largo de dicho año, y será respetado salvo acuerdo en contrario.

### **Artículo 11. Licencias y Permisos Retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes matizaciones:

- En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: cuatro días naturales.
- En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, ^ tíos, sobrinos o hermanos



políticos: dos días naturales.

- En caso de alumbramiento de esposa: cuatro días naturales.
- En caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: tres días naturales.
- Estas licencias se aumentarán en dos días si el hecho determinante de la misma ocurriera fuera de la provincia de Huelva.
- Los días se computarán a partir del que tenga lugar el suceso, quedando libre de su trabajo el empleado afectado dicho día sin menoscabo de su remuneración.
- En caso de bautizo o boda de un hijo: un día natural.
- En caso de que el trabajador esté realizando estudios, por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

### **Artículo 12. Horas Extraordinarias**

Se entiende como tales aquellas horas no recogidas en el calendario laboral y se tendrán en consideración las limitaciones establecidas en la normativa vigente. Su valor se establece según la categoría profesional de los trabajadores, pudiéndose compensar con un descanso de 1,5 horas así lo acuerdan trabajador y dirección.

Las horas de imposible supresión para prevenir, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias y respetando siempre el descanso entre jornadas previsto en la ley.

Las horas extraordinarias indicadas serán de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores.

### **Artículo 13. Utilización de Útiles**

La Comunidad pondrá a disposición de los trabajadores las máquinas, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de su trabajo.

Los trabajadores realizarán un uso adecuado y responsable de los mismos y velarán por su buen mantenimiento.

### **Artículo 14. Trabajos de Superior Categoría**

Los trabajadores que en caso de necesidad realicen trabajos propios de la categoría de Encargado percibirán el salario de esta categoría, reintegrándose a





su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

### **Artículo 15. Excedencias**

El periodo mínimo para las excedencias voluntarias se establece en un año.

## **Capítulo III. Régimen Económico**

### **Artículo 16. Retribuciones Salariales**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio se establecen en el Anexo I.

En el año 2013 y 2014 todas las retribuciones se incrementarán en un 0,85 % y un 1,25 % respectivamente.

De prorrogarse este convenio, en 2015 se aplicará una subida salarial del 1.25 %.

### **Artículo 17. Salario Base**

Los salarios base se establecen en función de la categoría profesional que se reconozca al trabajador.

### **Artículo 18. Complemento de Antigüedad**

Con el fin de premiar la continuidad de los trabajadores al servicio de la Comunidad, se establece un premio a la antigüedad consistente en la aplicación de aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3 por ciento sobre el salario base.

El derecho a la percepción de este premio comenzará con el ingreso del trabajador en la Comunidad.

El pago se percibirá en cada pago mensual y gratificación extraordinaria.

### **Artículo 19. Complemento de Responsabilidad**

Todos los trabajadores tendrán un complemento que primará la responsabilidad en el trabajo que desempeñen, su disponibilidad para las necesidades de la Entidad en cualquier momento fuera de su jornada normal de trabajo y servirá como estímulo en el trabajo.

### **Artículo 20. Complemento de Guardia**

Será percibido por los trabajadores que desempeñen labores de predisposición ante cualquier necesidad fuera del horario normal de trabajo.





### **Artículo 21. Complemento de Retén**

Será percibido por los trabajadores que desempeñen labores de predisposición ante cualquier necesidad durante el día.

### **Artículo 22. Complemento de Festivo**

Se podrá establecer un servicio de guardial para domingos y festivos, que se realizaría del forma rotativa entre los trabajadores. Sera considerado jornada normal de trabajo y se remunerará con un plus salarial

Los siguientes festivos tendrán la consideración de especiales, por lo que se les aplicará un plus mayor; 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo. 15 y 16 de agosto, 25 de diciembre” y tres días de la Romería de Lepe (domingo, lunes y domingo de Romería “chica”).

### **Artículo 23. Complemento de Nocturnidad**

Los trabajadores que desempeñen su labor en un turno considerado como nocturno, según lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores, percibirán un suplemento por hora trabajada en dicho turno.

### **Artículo 24. Complemento de Productividad**

Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento será determinada por la Junta de Gobierno.

En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originarán ningún derecho individual con relación a periodos sucesivos.

### **Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores percibirán cada año 2 pagas extraordinarias de 30 días cada una, los días 15 de los meses de julio y diciembre, comprendiendo salario base y complemento de antigüedad.

### **Artículo 26. Dietas y Gastos de Locomoción**

En el caso de que un trabajador tenga que utilizar su vehículo propio dentro de la jornada de trabajo, la dirección de la Comunidad lo autorizará expresamente.

El trabajador percibirá 0,27 euros por kilómetro recorrido en caso de automóvil, y 0.13 euros por kilómetro para motocicletas.

Si por necesidades del trabajo hubiera de desplazarse un trabajador fuera del ámbito territorial de la Comunidad de Regantes, ésta le abonará los gastos de



locomoción, manutención y, si fuera necesario, la pernoctación.

## **Capítulo IV Régimen Asistencial y Social**

### **Artículo 27. Complemento por Incapacidad Transitoria**

Los trabajadores que causen baja por enfermedad profesional o accidente laboral percibirán desde el primer día y hasta un máximo de 6 meses un complemento que sumado a lo que perciba de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, en su caso, será igual al 100% de las cuantías que hubiese percibido el trabajador por los siguientes conceptos: salario base y complementos de antigüedad y responsabilidad.

En caso de baja por otros motivos la dirección de la Comunidad valorará la aplicación del complemento citado.

La dirección, y a su costa, podrá requerir al trabajador que se someta a exámenes médicos para comprobar dicha situación, estando el trabajador obligado a la aceptación de tales reconocimientos. La negativa a realizarlos o la constatación médica de la no procedencia de la baja permitirá a la dirección suprimir dicho complemento.

### **Artículo 28. Póliza de Seguro**

La Comunidad establecerá para sus trabajadores un seguro de accidente que cubra las siguientes eventualidades:

- A) Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 45.000 euros.
- B) Invalidez permanente total o parcial: 33.000 euros.

La Entidad resultará subsidiariamente obligada a realizar dicho pago en el caso de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes. Asimismo, la responsabilidad civil correrá por cuenta de la Comunidad,

### **Artículo 29. Ayudas Sociales**

- A) La Comunidad otorgará una gratificación por matrimonio o por nacimiento o adopción hijo de 300 euros.
- B) En el caso, de realizar algún curso de formación o asistencia a congresos con la conformidad de la dirección, los gastos serán sufragados por la Comunidad.
- C) La Comunidad consignará con carácter anual una dotación para atenciones sociales de los trabajadores. La Comisión Paritaria Mixta, establecerá el sistema para el reparto de esta ayuda.





### **Artículo 30. Garantías**

La Comunidad designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas v. gastos que se deriven, incluida fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia doio mala fe o negligencia, y. asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser la Comunidad el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

El trabajador que utilice tanto un vehículo propiedad de la Comunidad como uno propio al servicio de esta y cometiera alguna infracción por causa imputable al mismo, será responsable de la sanción que se imponga. En cualquier otro supuesto, la Comunidad se hará cargo de la sanción.

## **Capítulo V. Derechos Sindicales**

### **Artículo 31. Derechos Sindicales**

El delegado de personal constará para las oportunas gestiones del número de horas retribuidas que le otorgue la legislación vigente en cada momento. Estas horas sindicales podrán ser acumuladas por períodos de dos meses. La forma de utilización y disfrute de las mismas será a elttción de cada delegado según sus necesidades como representante tegal de los trabajadores.

Asimismo, el personal dispondrá del derecho de reunión. Podrán éstos celebrar asambleas fuera de su jornada laboral en los locales de ta Comunidad.

La dirección de la Comunidad no marginará a ningún trabajador por motivos sindicales a la hora de la contratación ni le dará de baja por tal motivo.

### **Artículo 32. Garantía de las Condiciones Laborales**

La Comunidad entregará al personal una copia del contrato de trabajo y acreditación del alta en la Seguridad Social.

La notificación de la baja del personal se realizará con la antelación mínima que marque la legislación vigente.

### **Artículo 33. Asamblea**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla o por el delegado de personal, que en todo caso la presidirá y será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no



pertenecientes a la Comunidad.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Dirección con un mínimo de 48 horas de antelación.

El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección.

## **Capítulo VI. Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud**

### **Artículo 34. Comisión Mixta de Seguridad y Salud**

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud, compuesta por los representantes de la dirección y de los trabajadores.

Se reunirá de forma periódica para ser consultada acerca de la política, planes, programas y cualquier otro asunto relativo a la prevención de riesgos laborales en esta Comunidad, y velará por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia tanto por la dirección como por los trabajadores.

### **Artículo 35. Ropa de Trabajo**

Los encargados, oficiales, auxiliares especializados y peones recibirán los equipos de prevención individuales necesarios.

Además se les facilitará anualmente ropa de trabajo. La composición y cantidad se determinará en el Reglamento de Régimen Interior.

## **Capítulo VII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 36. Clases de Faltas**

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Los superiores, en el caso de que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y podrán ser sancionados.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Comunidad se clasificará atendiendo a su importancia, reincidencia intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispondrá en el Reglamento de Régimen Interior.

### **Artículo 37. Sanciones**

Las sanciones que la dirección de la Comunidad pueda imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:



a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por falta grave: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta a quince días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido laboral.

Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, posibles eximentes y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Comunidad.

Además de las sanciones, podría reclamarse el importe de la reparación de la maquinaria dañada o la pérdida de los materiales.

### Artículo 38. Procedimiento y Prescripción

El procedimiento sancionador se desarrollará en el Reglamento de Régimen Interior.

Las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la dirección de la Comunidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## ANEXO I. TABLA SALARIOS AÑO 2012

### Grupo primero

Categoría	Salario Base	Responsabilidad	Hora Extra
Resp. Administración	1.166,27	1.000,23	13,38
Oficial Administrativo 1ª	999,67	533,15	12,53
Oficial Administrativo 2ª	916,35	444,31	11,62
Auxiliar Administrativo	874,70	353,49	10,33
Oficios Varios	749,75		
Técnicos grado superior	1.166,27	1.000,23	13,38
Técnicos grado medio	1.041,32	632,30	13,04
Pagos anuales	14	12	por hora

### Grupo segundo

Categoría	Salario Base	Responsabilidad	Hora Extra
Encargado General	1.166,27	1.000,23	13,38
Encargado Mant./Bombeo	1.041,32	632,30	13,04



Oficial de Primera	999,67	533,15	12,53
Oficial de Segunda	916,35	508,16	11,62
Oficial de Tercera	895,54	422,77	10,83
Auxiliar especializado	874,70	337,37	10,33
Peones No Cualificados	749,75		10,33
Pagos anuales	14	12	por hora

## Complementos

Complemento	Valor
Retén	11,45
Guardia	11,45
Festivo (normal)	45,79
Festivo (especial)	61,05
Supl. Hora Nocturna	1,53
Supl. Hora Extra Nocturna	9,16
Supl. Mora Extra Festivo	6,18
Supl. Hora Extra Festivo Especial	6,35

