

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES SOL Y ARENA ACUERDO FINAL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA COMUNIDAD COMARCAL DE REGANTES SOL Y ARENA.**

VISTO el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el periodo 2004 a 2008 de la empresa COMUNIDAD COMARCAL DE REGANTES SOL Y ARENA, expediente 0019, código 0400132, suscrito con fecha 20 de diciembre de 2004, de una parte el Presidente de la Comunidad, en representación de la empresa, y de otra, por el sindicato Comisiones Obreras en representación de los trabajadores; de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA :

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORA, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES SOL Y ARENA ACUERDO FINAL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA COMUNIDAD COMARCAL DE REGANTES SOL Y ARENA.**

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional, Territorial Y Personal**

El presente convenio es de aplicación de todos los trabajadores de la comunidad



comarcal de regantes Sol y Arena en cualquiera de los centros de trabajo que esta disponga en la provincia de Almería

Quedan excluidos del ámbito de este convenio los miembros de los órganos de Gobierno de la comunidad, Los trabajadores autónomos, los trabajadores que por cuenta de otras empresas presten servicios profesionales a la comunidad así como los que establecen el artículo 1º, apartado 3 y artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 2. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 independientemente de la fecha de publicación en el BOP, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2008.

## **Artículo 3. Prorroga**

Finalizado el plazo de duración del convenio, que se expresa en el artículo anterior, se entenderá prorrogado de año en año, si cualquier de las dos partes no lo denuncia con tres meses de antelación.

## **Artículo 4. Salarios**

Los Salarios serán para cada una de las categorías profesionales los que se establezcan en la tabla anexa a este convenio

## **Artículo 5. Incrementos Salariales Durante La Vigencia Del Convenio**

Para el año 2004 el incremento será del 6% de los conceptos económicos del convenio, quedando exceptuados de este incremento, los días extras, las dietas, y los desplazamientos.

Para el resto de los años el incremento será el IPC del año anterior. Para el año 2005 y siguientes, quedan excluidos de estos incrementos: los pactos, u otras mejoras actuales o futuras que pudieran existir o establecerse a nivel individual entre la comunidad y el trabajador.





En caso de que no hubiera denuncia del convenio por cualquiera de las partes, el incremento para las prorrogas anuales será igual que lo planteado anteriormente (I.P.C. del año anterior)

## **Artículo 6. Compensación Y Absorción**

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles en él computo anual y global conforme determina la Legislación Vigente.

### **Régimen económico**

## **Artículo 7. Masa Salarial**

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser retribuidos por los conceptos siguientes:

- a).- Salario base.
- b).- Antigüedad.
- c).- Complemento de asistencia al trabajo.
- d).- Complemento personal de vinculación.
- e).- Participación en beneficios.
- f).- Gratificaciones extraordinarias.
- g).- Nocturnidad.
- h).- Plus de peligrosidad.
- i).- Horas extraordinarias.





j).- Trabajos en sábados, domingos ó festivos.

k).-Complemento de asignación ó incentivos.

### **Artículo 8. Salario Base**

El salario base en las distintas categorías profesionales, reguladas por el presente convenio con régimen normal de trabajo es el que figura en la Tabla de Salarios anexa al presente convenio.

### **Artículo 9. Complemento Personal De Antigüedad**

Se establece un complemento personal de antigüedad, que se regirá por los siguientes principios generales:

1.- Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales, fijados en la Tabla de Salarios del presente convenio, los productores percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el dos por ciento del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa, el uno por ciento anual hasta los quince años, el tres por ciento anual hasta los veinte años, y el cuatro por ciento anual hasta los veinticinco años con las siguientes limitaciones:

A la entrada en vigor del convenio Se establecen las siguientes limitaciones:

a) Hasta el 20% de porcentaje como máximo para aquellos trabajadores que no hayan alcanzado esta antigüedad.

b) Los que tengan más del 20% tendrán un tope máximo del 34%.

c) Los que tengan más del 34% quedara congelada en él % existente al 31/12/04.

Se adjunta al presente convenio la tabla de antigüedades individualizada de cada trabajador al objeto quedar reflejados en la misma los topes máximos de antigüedad que le corresponden a cada uno de ellos según se establece en este artículo.

2).- El derecho a la percepción de éstos derechos por años de servicio, se contará





desde el ingreso en la Empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria ó accidente de trabajo, ó bien por licencia ó excedencia que no tenga carácter voluntario.

3).- El premio de antigüedad se percibirá en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.

### **Artículo 10. Complemento De Asistencia Al Trabajo**

Se establece para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional un complemento salarial de 46.23.-€ según tabla anexa.

### **Artículo 11. Complemento Personal De Vinculación**

El premio de vinculación por cada cinco años de servicios interrumpidos en la empresa, se fija en la cuantía de 46.18.-€ según tabla anexa

### **Artículo 12. Participación En Beneficios**

Se establece para todos los productores afectados por éste convenio una participación anual equivalente al quince por ciento del salario base correspondiente a doce mensualidades del convenio, incrementado con el importe del complemento personal de antigüedad, y que se percibirá mensualmente.

Su importe será proporcional al tiempo trabajado, contándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

### **Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias**

La Empresa abonará a su personal anualmente por éste concepto cuatro gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento personal de antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 31 de Marzo, el 30 de Junio, el 30 de Septiembre y el 22 de Diciembre.





El personal que ingrese ó cese percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado

#### **Artículo 14. Horas Extraordinarias**

- a. La realización de horas extraordinarias deberá ser autorizada por la Comunidad.
- b. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada máxima que permita la ley.
- c. El valor de la hora extraordinaria se fija en la cuantía de 11.25€ y de 90,00€ el día extra) para todos los trabajadores independientemente del salario y categoría profesional que tenga este importe será efectivo a partir del 1 de enero de 2005.
- d. Tendrá el mismo incremento que el resto del convenio (el IPC del año anterior).
- e. El trabajador podrá optar entre el abono de la cantidad en metálico o la compensación en descanso en otro periodo, si optara por esta última la comunidad y el trabajador se pondrán de acuerdo en la fecha del descanso.
- f. Serán obligatorias cuando se trate de cubrir las necesidades del servicio que así lo requieran, como la terminación de riego, reparaciones inaplazables, siniestros, imprevistos, etc.

#### **Artículo 15. Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica que se fija para el año 2004 en la cuantía de 86,76€.

#### **Artículo 16. Plus De Peligrosidad**

Se establece para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional para el año 2004 un complemento en la cuantía de 33,76€.

#### **Artículo 17. Trabajos En Sábados, Domingos O Festivos**

- a) En caso de tener que trabajar en sábados, domingos, y con las limitaciones





preceptivas, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) Trabajo en Festivos, Al tener la comunidad un sistema de trabajo continuado de riego durante la semana, cuando el festivo coincida entre el lunes y el viernes, el festivo se trabajara y se compensara el descanso dentro de las cuatro semanas posteriores. Si el sistema o el volumen de agua de riego de esa semana lo permiten, se realizara el descanso del festivo en su día.

c) El valor de los Festivos que se trabajen tendrán la misma consideración económica que las horas extraordinarias.

Si se optara por el descanso el valor del festivo será de un festivo por dos laborables.

### **Artículo 18. Complemento De Asignación O Incentivos**

La Comunidad de Regantes podrá por acuerdo de Junta Directiva incentivar a cualquier trabajador que lo considere oportuno.

PLUSES NO SALARIALES

### **Artículo 19. Plus De Transporte**

El plus de transporte está considerado como el gasto que el trabajador tiene por su desplazamiento desde su vivienda habitual al lugar de trabajo donde presta sus servicios. No tiene concepto salarial ni es cotizable a la Seguridad Social.

Se establece para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional un plus para el año 2004 en la cuantía de 46.14€. No se cobrara los días de baja por I.T. o ausencias al trabajo

ORGANIZACION DEL TRABAJO

REGIMEN DE TRABAJO

### **Artículo 20. Jornada De Trabajo**

Respecto a la duración de la jornada de trabajo, a la que corresponden las





retribuciones que figuran en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales, sobre la jornada de trabajo.

Debido a las características propias del sistema de riego y mantenimiento, la realización del trabajo semanal será continuado, la jornada de trabajo estará vinculada desde el inicio a la terminación del riego de esa semana, los festivos, sábados o domingos que se tengan que trabajar por este sistema de trabajo se compensarán económicamente o con otros días de descanso en los términos previstos en este convenio.

Cuando se termine el trabajo de riego los relojeros realizarán las tareas de mantenimiento y reparación de los canales, las compuertas y del vehículo. Si no se alcanzara a completar la jornada de trabajo podrán optar entre realizar la diferencia de jornada en otras semanas o tomarlos de asuntos propios.

El inicio de la jornada de trabajo habitual será el lunes, pudiéndose iniciar otro día de la semana si la demanda de agua y la organización del riego así lo aconsejara, siendo la jornada regular de lunes a viernes

No obstante, lo dispuesto anteriormente, la Junta Directiva de la Comunidad de Regantes, oídos los representantes de los trabajadores, podrá acordar el establecimiento de horarios distintos y flexibles para el personal, que por razón del carácter de su trabajo lo hiciera conveniente, acomodando en cada caso dicho horario a las necesidades estacionales de las labores agrícolas ó a otras circunstancias de carácter imperativo que así lo demandaran para una mayor eficacia en el servicio.

### **Artículo 21. Descanso Dentro De La Jornada Laboral**

Los trabajadores dispondrán de 20 minutos hacia la mitad de la jornada para tomar el bocadillo, que será considerado como tiempo de trabajo. No podrán ausentarse de su sector de riego para tomar este descanso.

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

### **Artículo 22.**

La organización y dirección del trabajo, es facultad específica de la comunidad, de la Junta de Gobierno, de sus miembros y de las jefaturas o encargados







correspondientes.

### **Artículo 23. Relevos De Los Turnos De Trabajo**

1. Aquellos trabajadores que tengan turnos de trabajo, los relevos se realizaran en los sectores de riego donde se trabaje, a excepción del inicio y terminación de la jornada de la semana que se realizara donde quede guardado el vehículo.
2. Los cambios de turnos de los trabajadores de riego y mantenimiento necesitan de la autorización previa del jefe de servicios.

### **Artículo. 24. Ausencias Del Trabajo**

1. Para que los trabajadores puedan ausentarse de su puesto de trabajo deberán tener la autorización expresa de la dirección de la comunidad o de sus representantes.
2. Las ausencias del puesto de trabajo debe ser comunicada previamente a la comunidad mediante escrito de solicitud en el registro.
3. El trabajador que no pueda acudir al trabajo, por cualquier causa, deberá solicitarlo previamente a la comunidad.
4. Cuando la ausencia sea por enfermedad o accidente además de entregar el parte correspondiente deberá avisar con antelación si la ausencia esta prevista, si fuera por urgencia deberá ponerlo en conocimiento de la comunidad por cualquier medio, para poder cubrir su ausencia, posteriormente el trabajador hará el escrito de justificación de la ausencia.
5. Los trabajadores y los vehículos de la comunidad que están destinados a los distintos sectores de riego no podrán salir del sector en que trabaje sin autorización previa, el suministro de carburante se realizara en la estación de servicio más cercana al sector de riego o donde indique la comunidad.
6. No obstante, serán derechos de los Representantes legales de los trabajadores:
  - a) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización



del trabajo.

b) Trasladar a la Jefatura correspondiente ó en su caso a la Junta directiva las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

7.- La comunidad podrá denegar aquellas ausencias que no esté debidamente justificadas o no correspondan legalmente.

### **Artículo 25. La Racionalización Del Trabajo Tendrá Las Siguietes Finalidades**

La simplificación del trabajo así como la mejora de métodos y procesos y el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes:

a) Confección de listas.

b) Distribución de motores y riego.

c) Finalización riego.

d) Entrega de documentación

e) Distribución de trabajos de reparación y limpieza.

a).- Confección de listas: Al hacer la relación, se pasaran los recibos ó vales que estén correctos, tanto en sector ó canal, nombre y compuerta, incluyendo al final de la relación todos los recibos dudosos e incorrectos.

Las listas de riego se pondrán con 24 horas de antelación (Preaviso).

Cualquier cambio en la titularidad de las listas, es imprescindible la presentación previa en la oficina de la documentación requerida, para la sustitución e incorporación a la misma.

1) Recibos dudosos e incorrectos: Si el Regante llega con antelación suficiente, se pondrán en su orden de riego, siempre y cuando no repercuta negativamente en



los demás regantes de la misma compuerta ó posteriores. No obstante si el regante reclama una vez que la lista está rellena y no existen listas posteriores expuestas, se reflejará al final de la misma.

2) Extravío u omisión de recibos: En caso de extravío u omisión del recibo de agua se aplicaran las normas anteriores.

De no concurrir como en los casos anteriores se aplazar á el riego a al semana siguiente.

3) Recibo erróneo: En caso de equivocación en la compra del recibo de agua en el nombre, sector, compuerta y precio, en ningún caso se podrá servir el agua, sin antes pasar por las oficinas para su control y corrección por el Capataz G. de Riego ó Jefe de Servicios.

4) Agua adelantada: Es necesaria la presentación previa del recibo de agua correspondiente al Celador-Relojero de turno y se aplicaran las normas que en los casos anteriores.

Cumpliendo las directrices de la Junta Directiva.

5) Agua anulada: Se aplicaran las mismas normas que en los casos anteriores.

6) Riego con lluvia: En caso de lluvia los motoristas y celadores-relojeros contactaran con el Jefe de Servicios ó Capataz G. de Riego para recibir las órdenes oportunas. Si no fuese posible, los trabajadores de turno de común acuerdo tomaran la decisión más oportuna, sin responsabilidad alguna por su parte. En caso de que los Regantes, se negaran a regar con agua turbia y pretendieran anular el agua, no se podrá atender su reclamación sin previa orden en contra del Capataz G. de Riego ó Jefe de Servicios.

b).- Distribución de motores y riego: Una vez conocido el total de horas de riego de la semana. El Jefe de Servicios ó Capataz G. de Riego organizaran el arranque y distribución de los motores correspondientes para las distintas zonas de los sectores, una vez oídas las opiniones de los trabajadores, se organizaran los turnos y el horario de trabajo de la semana.

c).- Finalización riego: Una vez finalizada la jornada ó en su defecto a punto de finalizar, se reunirán (voluntariamente los que hayan finalizado su jornada laboral)



en las oficinas de la Comunidad los viernes (excepto festivos) de cada semana a las 16.<sup>00</sup> horas para confeccionar las listas de riego de la semana siguiente y esclarecer los posibles problemas surgidos en la semana anterior, y reflejarlos en el parte de fin de riego firmados por los celadores-relojeros de la zona correspondiente y con la firma del recibí del Capataz G. de Riego ó Jefe de servicios.

d).- Entrega de Documentación

1.-Del agua anticipada, Una vez finalizado el riego de cada semana se entregaran una relación firmada, de regantes que deben agua a la comunidad o que la comunidad les debe, indicando cantidad y fecha.

2.- De los vehículos, Aquellos trabajadores que trabajen con un vehículo de la comunidad, están obligados a entregar semanalmente los partes firmados del control de kilómetros realizados, los justificantes del combustible, así como cualquier otra incidencia producida en el vehículo,

e).- Distribución de Trabajos de reparación y limpieza:

Una vez conocida la distribución del riego de la semana siguiente y sabidas las necesidades de reparación, conservación y limpieza en los puntos afectados el Capataz ó Jefe de Servicios organizaran las cuadrillas necesarias para la reparación y limpieza, teniendo en cuenta la urgencia de las mismas.

## Artículo 26. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales por cada año completo de servicio activo, ó a los días que, proporcionalmente le correspondieran si el periodo de trabajo hubiera sido menor.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, distribuyéndolas en los periodos de menor actividad.

En el primer trimestre del año se tendrán organizados los turnos de vacaciones,

En el Sector de riego Durante el disfrute de las vacaciones los sectores de riego

tendrán dos turnos de trabajo hasta que se termine el riego semanal, Los que utilicen este sistema tendrán 5 semanas de vacaciones y las dos últimas semanas del año terminaran su jornada con la finalización del riego en su sector. El Sector V podrá tener tres turnos de trabajo.

Al tener las Comunidad establecidos dos pares de una semana, uno en verano y otro en navidad, estos serán parte de las vacaciones, de los días acumulados por los turnos de trabajo o por asuntos propios.

## **Artículo 27. Permisos Y Licencias**

1. La Empresa, previo aviso y justificación por parte del trabajador afectado, concederá a los productores permisos retribuidos, que se aplicarán por días naturales y correlativos, por los motivos siguientes:

a).- QUINCE DIAS naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b).- TRES DIAS naturales en caso de nacimiento de hijo, que se ampliaran a CINCO, caso de precisar intervención quirúrgica especial.

c).- TRES DIAS naturales en los casos de enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad sí. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de CUATRO DIAS.

d).-UN DÍA natural por matrimonio de familiares de primer grado ó por traslado de domicilio habitual. Que será el día de la boda.

e).- OCHO DIAS en caso de asuntos propios o personales.

El disfrute de los días de asuntos propios estarán sujetos a las siguientes condiciones.

1) Deberán solicitarse por escrito a la comunidad con una semana de antelación, con una comunicación previa al jefe de su departamento que dará el Vº Bº y su disfrute dependerá de la posibilidad de sustitución de ese trabajador. La comunidad resolverá y en caso de que no pueda disfrutarlo se le propondrá otros días.



2) La concesión del disfrute será muy excepcional en periodos de máxima actividad y vacaciones.

3) Si coinciden dos trabajadores en un departamento y no puedan disfrutarlo ambos, tendrá preferencia el que lo solicite primero.

### **Artículo 28. Absentismo**

En los casos de ausencia al trabajo sin causa justificada, no se devengará salario alguno ni las cuotas reglamentarias y obligatorias correspondientes a la Seguridad Social para su ingreso en las entidades gestoras al efectuar las liquidaciones correspondientes; todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que determine la Legislación Vigente y el presente convenio.

### AYUDAS Y SEGUROS

### **Artículo 29. Complemento En Caso De Enfermedad Común Y Accidente Laboral**

Los trabajadores fijos, en caso de baja por enfermedad común ó accidente laboral, a partir del primer día y hasta un máximo de cincuenta semanas percibirán un complemento a cargo de la Empresa consistente en la diferencia entre las prestaciones que por tales conceptos perciban con cargo a la Seguridad Social y el salario base y complementos salariales.

### **Artículo 30. Seguro De Accidentes**

La Empresa se compromete a mantener vigente la póliza de seguros suscrita para cubrir riesgos de muerte ó invalidez permanente ó absoluta, derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe de treinta mil euros de indemnización, que serian abonados una vez fuese firme la calificación

Se mantiene la póliza anterior y la nueva entrara en vigor al vencimiento de la existente.

### **Artículo. 31. Anticipos**

a) Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de





antigüedad en la Empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe de dos mensualidades de su salario neto.

b) La Dirección de la Empresa procederá a la concesión del anticipo solicitado, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convenga a las partes, a abonar mensualmente por el trabajador, cuya cuantía no podrá ser superior al 20% del salario mensual.

c) La Empresa habilitará para tal efecto la cantidad máxima de nueve mil euros.

d) No obstante, en el supuesto de que trabajador dejara de prestar servicio a la Empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

e) Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta que hayan transcurrido seis meses de su total amortización.

### **Artículo 32. Asistencia Jurídica**

a) «La Comunidad Comarcal de Regantes Sol y Arena. garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen ó soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por el Letrado de la Empresa, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso haga recomendables la asistencia de otro Letrado especialista en la materia. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por el Letrado de la Empresa.

b) El tiempo que el trabajador emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

c) En cualquier caso, los gastos a consecuencia de dichas actuaciones serán por cuenta de la «Comunidad Comarcal de Regantes Sol y Arena».

### **Artículo 33. Retirada De Carnet De Conducir**



- a) En el supuesto de que un trabajador se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo, la Empresa vendrá obligada a acoplarle, y el trabajador a aceptar, a otro puesto de trabajo durante dicho tiempo, conservando su retribución y categoría, realizando las funciones del nuevo puesto de trabajo.
  
- b) En el supuesto de que la retirada del permiso de conducir sea a consecuencia de toxicomanía del trabajador se reunirá la Comisión Paritaria previamente, para aplicar ó no, dicho beneficio, según la gravedad que determine la misma.
  
- c) Los trabajadores que por la índole del trabajo tengan a su cargo un vehículo de la comunidad no les está permitido el consumo de bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo.

#### **Artículo 34. Servicios De Prevención De Riesgos Laborales**

- a) La Empresa deberá tener una evaluación de riesgos laborales de las actividades que realizan los trabajadores en la empresa, con las medidas de prevención que este aconseje.
  
- b) Es obligatorio ponerse las prendas de trabajo que la empresa entregue a los trabajadores.
  
- c) Los Vehículos y centros de trabajo dispondrán de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia ó que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.
  
- d) Los Delegados de prevención de los trabajadores y de la empresa son los encargados de proponer cuantas medidas se consideren necesarias para el cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 35. Clasificación Del Personal**

##### **1. PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO.**

Responsable de Gestión: Es el encargado de dirigir, gestionar y coordinar todas las actividades de la comunidad, Jefe de Servicios: Es el que dirige planifica y ejecuta el funcionamiento de la extracción y distribución del agua para riego, de los servicios técnicos de la Comunidad, dando el visto bueno a las actuaciones





que se realizan en su departamento, elaborando los informes que les solicite la comunidad, así como otras que tenga asignada o se le asigne por los órganos de gobierno de la comunidad, con sujeción directa a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

**Subjefe de Servicios:** Tendrá las mismas funciones que el jefe de Servicios y actuara como tal en su ausencia, podrá responsabilizarse, por encargo de los órganos de gobierno o gestión de la comunidad, de una parte específica de su actividad, riego, obras, informes, instalaciones técnicas, etc. con sujeción directa a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

**Jefe de Informática:** Es el que dirige, coordina y gestiona las actividades profesionales que se prestan a través de los servicios informáticos, telemáticos, organiza la totalidad de los servicios informáticos de la Comunidad sujeción directa a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

**Capataz G. de Riegos:** Es el que organiza todo el servicio de riego bajo la dirección del Jefe de Servicios, dando cuenta al mismo de la realización y eficacia de los trabajos encomendados, con sujeción a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad todo ello con grado de responsable de los mismos.

**Capataz G. de Obras:** Es el que organiza todo el servicio de reparaciones y limpieza bajo la dirección del Jefe de Servicios, dando cuenta al mismo de la realización y eficacia de los trabajos encomendados, con sujeción directa a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad todo ello con grado de responsable de los mismos.

## 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

**Jefe Administrativo:** Es el que dirige el funcionamiento, así como organiza y gestiona la totalidad de los servicios administrativos y contables de la Comunidad de Regantes, con sujeción directa a las ordenes de los responsables del gobierno y gestión de la comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

**Oficial Administrativo:** Es el que gestiona y realiza el servicio administrativo y contable, de la comunidad, dependiendo del Jefe Administrativo o Responsable de





Gestión, en ausencia de jefe Administrativo asumirá temporalmente sus funciones.

Auxiliar Administrativo: Realiza los trabajo auxiliares de la administración ayudando en la gestión contable y control de las actividades administrativas de la comunidad.

### 3. PERSONAL OBRERO.

Maquinista de Riego: Es el que efectúa de forma prioritaria, las funciones de puesta en marcha y pare de motores de riego, realizara funciones de riego cuando así lo requiera el servicio, actuará bajo la dirección del Capataz G. de Riego o jefe de Servicios. Realizará también cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, que se le encomiende en relación con la actividad de esta Comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

Celador-Relojero: Es el que teniendo conocimiento de su oficio y actuando bajo la dirección del Capataz G. de Riego, le corresponde realizar las funciones de distribución de aguas para riego por canales ó tuberías, para entregarla en la compuerta por medio de una lista, según costumbre.

Realizará también el mantenimiento de los canales, compuertas manteniendo el sector riego en perfectas condiciones para distribuir el agua. Mantendrá limpio el vehículo y las herramientas que utiliza para su trabajo. Realizara así mismo trabajos de análoga naturaleza, que se le encomiende en relación la actividad de esta comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

Serán los encargados de la vigilancia, mantenimiento y lectura de los contadores de riego.

Oficial de mantenimiento y celador relojero: Es el que realiza todo tipo de servicios que demande la comunidad, como son las tareas de reparación y mantenimiento de las actividades de riego. Canales, tuberías, compuertas, instalaciones, inmuebles, vehículos, etc.. Realizaran en ausencia del maquinista el encendido y los pares de los motores,

Realizaran las funciones profesionales establecidas para los celadores relojeros Podrán tener personal a su cargo y bajo sus órdenes.

Peón Especializado: Es el que efectúa la limpieza de canales, sifones y márgenes





de toda la red de riego, actuando bajo la dirección del Capataz G. de Obras. Realizará temporalmente las funciones de celador relojero cuando sea necesario, así como cualquier otro trabajo de análoga naturaleza, que se le encomiende en relación con la actividad de esta Comunidad, todo ello con grado de responsable de los mismos.

Peón: Es el que dependiendo de sus superiores colabora con estos en los trabajos que le sean encomendados.

## REMIOS FALTAS Y SANCIONES

### **Artículo 36. Premios**

1) Premios: Los Trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados con menciones honoríficas ó premios en metálico.

a) La concesión de dichos premios se hará por decisión de la Junta Directiva en virtud de su propia iniciativa ó a propuesta de los Jefes ó compañeros de trabajo. Haciéndolo público por parte de la Empresa en el tablón de anuncios de la comunidad.

### **Artículo 37. Faltas Y Sanciones**

Faltas: Las faltas cometidas por los Trabajadores al servicio de la Comunidad se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, intención y repercusión en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES.

1) SON FALTAS LEVES:

a) Faltar una vez o ausentarse al trabajo, sin motivo justificado, durante el periodo de un mes.

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

c) Abandono de Servicio sin causa fundada, el retraso ó negligencia en el



cumplimiento de las órdenes recibidas.

d) No cursar, sin motivo justificado, la baja correspondiente por enfermedad ó accidente antes de 48 horas.

e) La falta de aseo personal y limpieza.

f) No atender al público con la corrección debida

g) Pequeños descuidos en la conservación del material a su servicio

## 2) SON FALTAS GRAVES:

a) Faltar o ausentarse dos veces al trabajo, sin motivo justificado, durante el periodo de un mes.

b) De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

c) La imprudencia o no prestar la diligencia o atención debida al trabajo encomendado, en los actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente ó peligro de avería para las instalaciones, para el trabajador, los compañeros o un tercero.

d) La mera desobediencia a los responsables de gobierno o gestión de la comunidad de los Jefes en materia de trabajo si implicase quebranto manifiesto de la disciplina ó de ello se derivara perjuicio para la empresa.

e) Las ausencias del puesto de trabajo sin comunicación previa a la comunidad, permaneciendo en zonas o lugares distintos en los que realiza su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello..

f) La Negligencia grave en la conservación y limpieza de materiales, maquinas o vehículos que el trabajador tenga a su cargo.

## 3) SON FALTAS MUY GRAVES:



- a) Faltar o ausentarse tres ó más veces al trabajo, sin motivo justificado, durante el periodo de un mes.
  
- b) De seis ó más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
  
- c) La embriaguez ó toxicomanía habitual durante la jornada de trabajo.
  
- d) El hurto ó robo tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa.
  
- e) Negarse a firmar el acuse de recibo de las comunicaciones y órdenes de trabajo que le entregue la comunidad.
  
- f) La utilización para fines personales de los medios de transporte u otras herramientas de la Empresa, que esta ponga a disposición de los trabajadores, para el cumplimiento de su labor.
  
- g) No informar inmediatamente a sus jefes superiores de cualquier anomalía, avería, accidente, o incidente que observe en los bienes, instalaciones, maquinaria o locales de la comunidad.
  
- h) Insultos, amenazas, calumnias o tratos vejatorios a otros compañeros, a los miembros de los órganos de gobierno o gestión de la comunidad.
  
- i) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del mismo semestre.
  
- j) Extraer o difundir cualquier documento interno de la comunidad

**Artículo 38. Las Sanciones Correspondientes A Las Anteriores Faltas, Serán Las Siguietes**

PARA LAS FALTAS LEVES:

- a) Amonestación verbal ó por escrito





PARA LAS FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de siete días a dos meses.

PARA LAS FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses ó despido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

b) Las sanciones de las faltas graves ó muy graves requerirán notificación por escrito al trabajador dentro de los quince días naturales siguientes a los hechos que los motivan o de cuando tuvo conocimiento la empresa.

c) Para la Faltas Graves o muy graves la empresa comunicara al trabajador y a un representante sindical, de los hechos imputados y de la calificación de la falta, en el plazo de una semana se podrán realizar las alegaciones y aportaciones que se consideren conveniente; en este mismo plazo la representación de los trabajadores o el afectado podrán mantener una reunión con la representación de la empresa, una vez concluido el plazo de los 7 días, la empresa comunicara al afectado la sanción que corresponda y dará traslado de una copia a la representación sindical.

d) Respecto a la prescripción de las faltas cometidas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

COMISION PARITARIA

**Artículo 39. Comisión Paritaria**

Los Delegados de personal, miembros de la Comisión Negociadora actuarán en representación de los trabajadores como comisión de control y vigilancia para el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, creándose una Comisión Paritaria compuesta por: un representante de cada una de las parte con los asesores.

**Disposiciones Finales**





## Artículo 40. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas de Trabajo para las industrias dedicadas a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas, de 27 de Enero de 1.972, así como en el Estatuto de los Trabajadores, de 10 de Marzo de 1.980 y normas de aplicación.



**TOPE DE ANTIGÜEDADES MAXIMAS DE LOS TRABAJADORES DE SOL Y ARENA**

NOMBRE	APELLIDOS	PUESTO	D.N.I.	Topo de Antigüedad
MANUELJULIAN	AMATELOPEZ	CELADOR RELOJERO	27489146Y	34%
JUAN	ANTEQUERA MARTIN	CELADOR RELOJERO	27523108C	34%
RAMON	BAEZA CORTES	CELADOR RELOJERO	75219993B	34%
FRANCISCO	CARAMARTIN	CELADOR RELOJERO	74708494D	34%
CECILIO	CASTROMARTINEZ	CELADOR RELOJERO	27208497A	48%
BERNARDO	CASTRO SANCHEZ	OFICIAL MANTENIMIENTO	24171272C	20%
ANTONIO	CRUZVILLEGAS	CELADOR RELOJERO	27213368K	52%
FRANCISCO	FERRER SEGURA	OFICIAL MANTENIMIENTO	27171984Z	20%
BERNARDO	GARCIA HIDALGO	CELADOR RELOJERO	34839592C	34%
JOSE GABRIEL	GOMEZ GOMEZ	CELADOR RELOJERO	27233555Z	48%
MANUEL	HERRERAAMAT	JEFE INFORMATICA	27536458F	20%
JUAN PEDRO	JIMENEZ CANO	CELADOR RELOJERO	27211153Z	48%
ANTONIO	JIMENEZ DEL BOSQUE	RESPONSABLE DE GESTION	12310794K	20%
JOSE ANTONIO	LOPEZ CEBRIAN	CELADOR RELOJERO	27259800Q	56%
JUAN FRANCISCO	LOPEZ GOMEZ	CELADOR RELOJERO	27239861H	52%
JOSE M.	MUÑOZ MALDONADO	MOTORISTA RIEGO	27259385S	52%
ALFONSO C.	NAVARRO GUERRERO	ITAPRACTICAS	74646660E	20%
FRANCISCO	OJEDA MARTINEZ	OFICIAL ADMINISTRATIVO	75210109V	48%
ALEJANDRO	PALLARES ANTON	JEFE SERVICIOS	42059719X	34%
ENRIQUE	PEÑA ROMERA	CELADOR RELOJERO	27220293T	48%
ANTONIO	PEREZ SANCHEZ	CELADOR RELOJERO	27249374D	34%
ANTONIO	SANCHEZ ABAD	CELADOR RELOJERO	27258052Q	34%
JOSE	SANCHEZ ABAD	OFICIAL MANTENIMIENTO	27492649J	20%
JUAN	TORRES TORRES	MOTORISTA RIEGO	27148536A	48%
ANTONIO	VILLALBA GAMEZ	OFICIAL MANTENIMIENTO	24086339A	20%

**TABLA DE RETRIBUCIONES ECONOMICAS**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS DEL 2004
RESPONSABLE DE GESTION	1.696,68 €
JEFE DE SERVICIOS	1.320,40 €
SUBJEFE DE SERVICIOS	1.320,40 €
JEFE DE INFORMATICA	1.320,40 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.259,45 €
CAPATAZ GENERAL	1.111,44 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.111,44 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	968,42 €
CAPATAZ DE OFICIO	1.033,35 €
MOTORISTA DE RIEGO	1.023,99 €
CELADOR RELOJERO	1.023,99 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.023,99 €
PEON ESPECIALIZADO	1.023,99 €
PEON	944,18 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	895,53 €
COMPLEMENTOS SALARIALES	AÑO 2004
COMPLEMENTO DE ASISTENCIA	46,23 €
COMPLEMENTO DE VINCULACION	46,18 €
NOCTURNIDAD	86,76 €
PELIGROSIDAD	33,76 €
COMPLEMENTOS NO SALARIALES	AÑO 2004
PLUS DE TRANSPORTE	46,14 €