

Noveno. Globalidad: El conjunto de las condiciones pactadas en este documento se considera global e indivisible, por lo que no podrá pretenderse en ningún caso la aplicación de solo una o varias de las estipulaciones contenidas en el mismo, sino necesariamente de su totalidad que constituye un bloque no fraccionable. Por otra parte, si por la causa que fuere las partes decidiesen no prorrogar este acuerdo, al dejar de aplicarse la FLEXIBILIDAD dejarían de percibirse tanto las primas e incrementos en los precios de las horas (en cuyo caso se aplicaría el valor de hora extraordinaria establecida en el convenio colectivo de aplicación), como el plus fijo mensual.

Décimo. La duración de este acuerdo se extenderá desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes con un plazo no inferior a un mes de la fecha de su vencimiento, en cuyo caso, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerán íntegramente en vigor todas sus cláusulas.

Undécimo. En caso de no denunciarse por ninguna de las partes afectadas por este acuerdo, el plus fijo contemplado en el apartado segundo se incrementará, desde el 1 de enero del año siguiente, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior publicado por el INE para el conjunto nacional.

Y para que así conste, y en señal de conformidad, firman ambas representaciones el presente documento en la fecha y el lugar al principio indicados.

En Mérida, a 6 de julio de 2007.

SE REUNEN:

De una parte, Antonio Grau Pérez, Jesús Alonso Gómez, y Agustín Correa Morán, Apoderados de CARGILL ESPAÑA, S.A., en cuyo nombre y representación intervienen.

De otra parte, José Ramón Tirado Chamorro, José Pozo Moreno y Joaquín Jiménez Macarro, representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo en Mérida (Badajoz), quienes intervienen en nombre y representación de los trabajadores que prestan servicios en el citado centro.

Los intervinientes, reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto,

ACUERDAN:

La empresa se compromete a realizar las inversiones y modificaciones técnicas necesarias para reducir el nivel medio de ruido a

90 o menos decibelios en aquellos puestos de trabajo que superen dicho nivel. A su vez, los representantes legales de los trabajadores se comprometen a no realizar ninguna reclamación económica por el exceso de ruido.

La duración de este acuerdo se extenderá desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes con un plazo no inferior a un mes de la fecha de su vencimiento.

Y para que así conste, y en señal de conformidad, firman ambas representaciones el presente documento en la fecha y el lugar al principio indicados.

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del V Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal. Expte.: 10/019/2007.

VISTO: el contenido del V Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal, (código de Convenio n.º 10/0079/2), suscrito con fecha 28-08-2007, por los Representantes de la Empresa en representación de una parte y, de otra por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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 (B.O.E. 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (D.O.E. de 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 5 de septiembre de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

V CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE VALDECAÑAS Y SU PERSONAL

Artículo preliminar.

El presente Convenio, se suscribe entre la Comunidad de Regantes Zona de Valdecañas y sus trabajadores, los cuales y según consta en el Acta de constitución de la mesa negociadora, están representados por el Delegado de Personal y un trabajador de la empresa nombrado a tal efecto, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 1. Ámbito de funcional y territorial.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio, La Comunidad de Regantes de la Zona de Valdecañas y sus trabajadores. Las disposiciones del Convenio regirán la relación laboral para el único centro de trabajo con domicilio en la Avenida de Extremadura, 3 de SAUCEDILLA (Cáceres).

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, a partir del día siguiente de su publicación en D.O.E., siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2009.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente convenio.

Podrá denunciarse mediante comunicación escrita, por cualquiera de las partes durante los últimos tres meses de su vigencia.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son compensables en cómputo anual con las que rigieran por anteriores convenios, mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, únicamente

tendrán eficacia si consideradas en su conjunto, superan a las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 4. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, así como de su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Clasificación profesional.

1. Todo personal de la Comunidad de Regantes se clasifican como fijos, fijos discontinuos y eventuales.

2. Los contratados con carácter indefinido sin interrupción en la prestación de servicios, y sin ajustarse a periodos de campaña, tendrán la consideración de fijos de empresa.

3. Se denomina personal fijo discontinuo, a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

4. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesarán en el mismo, por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del grupo funcional al que estuvieran adscritos. Se considerarán fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contraten durante TRES CAMPAÑAS CONSECUTIVAS.

5. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad y cesados por orden inverso, de acuerdo con el censo correspondiente al que estén adscritos.

6. El orden de censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria en la empresa.

7. Los llamamientos se realizarán por escrito y con siete días, y los ceses con quince días de antelación, a excepción que concurran causas de fuerza mayor.

8. Se realizará la correspondiente contratación de interinidad en los supuestos de excedencia de trabajadores fijos y fijos discontinuos, respetándose su incorporación al cumplimiento de la citada excedencia. En el caso de no incorporarse el trabajador con reserva del puesto de trabajo, el trabajador interino cubrirá la vacante producida, considerándole la fecha inicial de alta a efectos de antigüedad.

Artículo 6. Categorías.

Las categorías profesionales, así como sus funciones son las establecidas en el Anexo I.

Artículo 7. Jornada laboral y horarios.

1. JORNADA: La jornada en cómputo anual será de 1.750 horas, o 39 horas semanales de trabajo efectivo. Como quiera que, al efectuarse turnos cerrados puede existir una mayor realización de horas, éstas serán compensadas en días de descanso.

2. HORARIOS: El horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la Empresa y el Delegado sindical.

3. DESCANSO: Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuidos, durante la jornada diaria de trabajo.

Artículo 8. Horas extras.

1. Las partes se comprometen a no realizar horas extraordinarias, en defensa de la creación de empleo. No obstante, si por causas de fuerza mayor hubiera que realizarlas, éstas serán abonadas como tales, o por el contrario, compensadas con el descanso correspondiente de común acuerdo entre las partes.

Artículo 9. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo de carácter discontinuo disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Artículo 10. Ferias y fiestas

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más dos fiestas locales de Saucedilla. Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. En caso de ser sábado o festivo alguno de ellos, o ambos, se considerarán inhábiles, pasando al día laborable inmediatamente anterior o posterior a las citadas fechas, de acuerdo con la Empresa y el Delegado Sindical.

Artículo 11. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Comunidad de Regantes, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad y/o paternidad de los trabajadores:

Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple hasta dos semanas mas por cada hijo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto.

Así mismo será de aplicación, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogidos en el artículo 44, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad.

b) Privación de libertad del trabajador:

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

c) Licencia sin sueldo:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión queda condicionada a que lo permitan las necesidades de trabajo.

Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquella en la que se solicitó la licencia.

Artículo 12. Excedencias.

Podrán ser de tres clases: forzosas, voluntarias y de maternidad:

a) Excedencia forzosa: Que dan derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se conceden por la designación o elección de un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deber ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso, éste se producirá en acto inmediato.

b) Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio efectivo en la Comunidad de Regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años y este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo fuera de la mencionada Comunidad aún cuando no haya cumplido un año de servicio efectivo permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, en cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de dicha excedencia, se reincorpore pasará a ocupar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo.

En cuanto a la antigüedad y promoción del trabajador reingresado se respetarán los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para el cómputo de antigüedad el período que haya permanecido sin prestar servicios.

c) Excedencia por maternidad: Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. En estos casos, el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Comunidad de Regantes de Valdecañas, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador 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 funcional o categoría equivalente.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y las causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo, que se unirán al permiso de paternidad que le corresponda. En caso de fallecimiento, enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de

licencia retribuida y en caso de precisar desplazamiento del trabajador, el plazo de la licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Artículo 14. Retribuciones.

Se acuerda una subida para el ejercicio 2007 del 2,37%, consistente en aplicar a las tablas salariales del 2006 el 1%, y equiparar la paga de beneficios a las de Verano y Navidad, cuyas cuantías quedan recogidas en las tablas salariales del Anexo II de este convenio.

Para el año 2008 se incrementarán los salarios del año 2007 en el mismo porcentaje que el I.P.C. real haya sufrido en el año 2007.

En el año 2009, se aplicará a la tabla salarial del 2008 el I.P.C. real que haya experimentado el ejercicio 2008.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas, tendrán dos pagas extraordinarias íntegras de salario base más antigüedad, y una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, las cuales serán prorrateadas en la nómina mensual.

Artículo 16. Retribución salarial.

Para el año 2007, se aplicarán los salarios recogidos en la tabla salarial que figura en el Anexo II de este Convenio.

Para los años 2008 y 2009 se aplicarán los salarios del año 2007, incrementados en el mismo porcentaje que lo haga el I.P.C. real de los ejercicios 2007 y 2008 respectivamente.

Artículo 17. Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario

base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento.

Los trienios o quinquenios se entienden por trabajo efectivo y de permanencia continuada en la Empresa, devengándose el trienio al mes siguiente del cumplimiento de los tres años efectivos de trabajo. El primer quinquenio se devengará al mes siguiente de haber cumplido los ocho años efectivos de trabajo, y para el resto de quinquenios, se aplicará el mismo criterio de abono.

Todo ello con el límite máximo establecido en el artículo 25 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Nocturnidad.

Con motivo del sistema rotativo semanal en horario nocturno de los trabajadores, se establece un plus mensual fijo de acuerdo con el Anexo II.

Artículo 19. Compensación en situación de I.T.

1) La empresa abonará a sus trabajadores, con una prestación de servicios de dos a más temporadas de riego, en caso incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento necesario para que aquellos, perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja. En caso de enfermedad común, dicho complemento se aplicará un máximo de tres meses. En ambos casos se entiende dentro del periodo de la campaña de riegos, o por el contrario hasta la fecha de baja en la Comunidad.

2) En el caso de los trabajadores no superen las dos campañas de riego, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario, desde el primer día de baja de I.T., y por un periodo máximo de 20 días, si la incapacidad laboral transitoria proviene de accidente laboral y de enfermedad profesional.

Artículo 20. Plus de asistencia.

Se abonarán a los trabajadores un plus de asistencia fijo mensual desde la firma del presente convenio, cuya cuantía se refleja en el Anexo II.

Artículo 21. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte mensual fijo para los trabajadores en concepto de compensación de la distancia del centro de trabajo al lugar de desarrollo del mismo, cuya cuantía es la especificada en el Anexo II.

Artículo 22. Seguro por accidente.

La Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza colectiva, en relación con sus trabajadores para garantizar a los beneficiarios la percepción de una cantidad de veintisiete mil cuarenta y cinco con cincuenta y cuatro euros //27.045,54// €, en caso de muerte o invalidez permanente del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del año 2008 esta indemnización se elevará a treinta mil //30.000,00// €.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa entregará por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo. La dotación estará compuesta por: pantalón, camisa, chaqueta, zapatos y botas de goma.

Artículo 24. Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

La empresa se compromete a cumplir las normas de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 25. Formación.

Siempre que sea posible y con regularidad que las circunstancias permitan, la Comunidad gestionará y facilitará los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores. En el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de trabajo, el empleado en los cursos de formación, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Horas sindicales. El delegado sindical dispondrá de hasta 15 horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Cuota sindical. La empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuantía sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal del interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento. Así mismo, la empresa está obligada a remitir toda información que sea necesaria al Delegado sindical, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su publicidad.

Artículo 27. Comisión Paritaria de vigilancia del convenio.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, formada por:

PARTE EMPRESARIAL

D. Santiago Hernández López, D. Primitivo Gómez Pascual, y D. Juan B. Sánchez Blanco, con D.N.I. 7.419.769-E, 11.769.556-L, y 6.921.785-G, respectivamente.

PARTE SOCIAL

D. Miguel Parra Castro, Delegado de los Trabajadores, y D. Jesús Carlos Pablos Sánchez, con D.N.I. 11.782.826H y 6.991.974-C, respectivamente.

Dicha Comisión, y a efectos de intervención, en los temas de su incumbencia, nombrará por mayoría absoluta la persona que deba presidirla, la cual tendrá voz y voto.

Las decisiones de dicha Comisión se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes en cada reunión, conforme a los porcentajes de representatividad de las partes.

Disposición adicional

Como norma supletoria en lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales en materia laboral.

ANEXO I**RELACIÓN DE CATEGORÍAS:**

1. Encargado.
2. Vigilante.
3. Auxiliar Administrativo.

FUNCIONES

1. **ENCARGADO.** Será el responsable de los trabajadores de la Comunidad de Valdecañas, a los que trasladará las órdenes oportunas y actuar como intermediario ante el Presidente de dicha Comunidad o quien delegue, con independencia de los trabajos propios de la categoría de vigilante de los turnos de riego.

2. **VIGILANTE.** Será el responsable del control de las torres de riegos, así como de la vigilancia del reparto de aguas según los turnos establecidos. Igualmente, realizará los informes sobre incidencias o cualquiera otra causa requerida por la Empresa.

3. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.** Realizará las funciones de administración que le sean encomendadas.

ANEXO II**TABLA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE REGANTES ZONA DE VALDECAÑAS AÑO 2007**

CATEGORIA	SALAR. BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	NOCTURNIDAD	P.VERANO	P.NAVIDAD	BENEFICIOS	TOTAL MES	TOTAL AÑO
ENCARG.	749,53	170,90	68,28	47,49	62,46	62,46	62,46	1223,59	14683,06
VIGILANTE	712,40	164,62	68,28	47,49	59,37	59,37	59,37	1170,89	14050,70
AUX. ADM.	555,36	59,23	0,00	0,00	46,28	46,28	46,28	753,44	9041,29