



RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "IX Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito". Expte.: 10/028/2010. (2010062616)

Visto: el texto del "IX Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito" (código de Convenio n.º 1000632), suscrito el nueve de julio de dos mil diez, de una parte por los representantes de empresa, y de otra por el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos 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 27 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**IX CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES
DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL PANTANO DE ROSARITO**

CAPÍTULO I

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito y sus trabajadores.

Por la parte empresarial:

D. Diego Coello de Portugal y Martínez del Peral.
D. Melecio Fernández Fernández.
D. Pedro Manuel Castañar Martín.

Por la parte social:

El Delegado de Personal, D. José M.ª Gómez Real.



Ambas partes se reconocen suficientemente legitimados para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo general establece y regula las condiciones de trabajo entre la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito y su personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en toda la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal comprendido en el artículo 1.º, salvo las excepciones reguladas en el artículo 1.3 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.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

- 4.1. Duración. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma y tendrá una duración de 2 años, salvo en aquellas materias en que se pacte un término contrario, en cuyo caso se estará a la fecha de expiración establecida. Los efectos económicos, se retrotraerán al 1 de enero de 2010 y los demás en las medidas en que sean aplicables.
- 4.2. Para el año 2010 los salarios del personal incluidos en este Convenio serán incrementados en el 1,00%.
- 4.3. Para el año 2010 en el supuesto de que el Incremento de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2010 supere el 1,00% se efectuará una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre éste y el IPC real al final del ejercicio, con efectos de 1 de enero de 2010. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la Comunidad.
- 4.4. Para el año 2011 los salarios del personal incluidos en este Convenio serán incrementados en el 1,00%.
- 4.5. Para el año 2011 en el supuesto de que el Incremento de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2011 supere el IPC previsto se efectuará una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre éste y el IPC real al final del ejercicio, con efectos de 1 de enero de 2011. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la Comunidad.

Artículo 5. *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 en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Artículo 6. Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.
2. Denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta tanto se apruebe uno nuevo.

Artículo 7. Resolución de conflictos.

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio, no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la prestación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado.

Las partes firmantes del IX Convenio Colectivo entre la Comunidad de Regantes y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma.

Igualmente, conforme al artículo 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del Artículo del Convenio, se someterán, con carácter previo, a la Comisión Paritaria, para lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en el que la Comisión Paritaria se reunirá, y, en su caso, resolverá las discrepancias que pudieran existir.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, así como su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Sección primera. Clasificación en razón de su pertenencia al servicio de la Empresa.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. En razón a su permanencia al servicio de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, los trabajadores se clasificarán en:



- Fijos.
- Fijos discontinuos.
- Eventuales.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración, o los que legalmente merezcan tal calificación.

Se considerará personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados por la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, que serán llamados por orden de antigüedad, y cesados por el orden inverso, de acuerdo con las necesidades del trabajo y según su orden de censo.

Son trabajadores eventuales los que se contraten por la empresa para realizar determinados trabajos ni fijos ni periódicos, los que no tendrán la vacación de 50 días ni los complementos de trabajo al no estar dedicados a las funciones de distribución de agua y tener la jornada laboral normal, percibiendo la parte proporcional de pagas extraordinarias que les corresponda de forma mensual.

Sección segunda. Clasificación funcional.

Artículo 10. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificadas en los siguientes grupos:

1. Técnicos no titulados:
 - Encargado General.
2. Personal de oficios varios:
 - Oficial 1.º Acequero.
 - Tractorista-Maquinista.
 - Peón.
3. Administración:
 - Jefe de Administración.
 - Auxiliar Administrativo.

Artículo 11. Definición de categorías y correlación.

Son las establecidas en el Anexo I que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESE

Artículo 12. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.



Para ingresar será requisito indispensable estar inscrito como desempleado en el Servicio Extremeño Público de Empleo.

El personal fijo discontinuo será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos. En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo las siguientes: La situación de I.L.T. o invalidez provisional, siempre y cuando el trabajador aporte el oportuno justificante médico oficial de baja, o parte de conformación, la mujer trabajadora mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y la excedencia forzosa, manteniéndose en estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.

El personal acequero afectado por este Convenio tendrá al menos un reconocimiento médico al inicio de cada campaña y vacunación, cuando proceda, de la hepatitis y el tétano por cuenta de la empresa.

Artículo 13. Periodo de prueba.

El ingreso, por primera vez, de los trabajadores fijos y fijos discontinuos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo variará según la índole de los puestos a cubrir, sin que pueda exceder nunca del fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico no titulado: tres meses.
- Personal de oficios varios: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en su contrato. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

Artículo 14. Cese.

La Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito comunicará a sus trabajadores fijos discontinuos la finalización de sus trabajos con una antelación mínima de quince días.

La Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito vendrá obligada al finalizar el anterior plazo a liquidar todos los emolumentos que puedan corresponder al trabajador.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL. VACACIONES. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 15. Jornada de trabajo.

En campaña de riegos, atender a su sector sin someterse a un horario fijo, responsabilizándose de su cometido para que los regantes estén debidamente atendidos y se presenten las menos reclamaciones posibles.



Fuera de la campaña de riegos, si existiesen contratados trabajadores con cargo a fondos de la Comunidad de Regantes será de 7 horas en jornada continuada de mañana.

Si no existiesen trabajadores contratados para labores de limpieza y reparaciones, la jornada de trabajo será de 7 horas, en jornada continuada de mañana.

Siempre que existan obras del AEPSA o de la Confederación Hidrográfica del Tajo se prestará jornada de 8 horas, por lo que se les abonará la correspondiente compensación económica.

La época de trabajo del personal fijo discontinuo Acequero dará comienzo entre el 15 de febrero y el 1º de marzo de cada año, empezándose por las labores de limpieza, desbroce, reparaciones con obras de albañilería en la red de acequias y canal, las que se continuarán hasta que la climatología aconseje dar inicio a la distribución de agua para riego, que suele ser a primeros del mes de mayo, periodo éste que viene siendo habitual que termine por el 15 de octubre. A partir de ese momento y si las circunstancias climatológicas no lo impiden se continuarán los trabajos de conservación, limpieza, desbroce y albañilería de la propia red.

Si circunstancias especiales de fuerza o causa mayor impiden el normal desarrollo de los trabajos de limpieza, desbroce y obras de albañilería en la red de acequias o canal, se procurará por la Comunidad de Regantes que el periodo anual de ocupación sea de ocho meses más las vacaciones correspondientes.

Los trabajadores fijos-discontinuos que cuenten con clasificación funcional de tractorista-maquinista tendrán una jornada laboral de 39 horas semanales prestadas de la siguiente forma:

De lunes a viernes a razón de 7 horas diarias.

Los sábados 4 horas.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal fijo Acequero comprendido en este Convenio tendrá derecho al disfrute de 50 días de vacaciones al año.

En cuanto al personal fijo discontinuo sus vacaciones serán en proporción al tiempo trabajado.

La fecha de las vacaciones se pactará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y la época de disfrute será en otoño e invierno.

Asimismo el personal comprendido en este Convenio dispondrá de 10 días anuales por asuntos propios.

Los trabajadores clasificados como tractorista-maquinista tendrán derecho al disfrute de 30 días de vacaciones al año o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo trabajado.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año y clasificados como tractorista-maquinista y peón disfrutará la parte proporcional que les corresponda.

Atendiendo a los criterios de conciliación familiar y teniendo en cuenta el estado de desarrollo de la campaña de riegos, la empresa puede poner a disposición de su personal Oficial 1.º



Acequero las fechas comprendidas entre el 15 y 30 de junio y el 1 y 15 de septiembre, para que dos de estos trabajadores por cada anualidad puedan disfrutar de esta convivencia familiar.

Para dar cumplimiento a lo anterior el personal Oficial 1º Acequero interesado deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de dos meses al inicio de la campaña de verano, debiendo resolverse las peticiones existentes por la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes con una antelación de 2,50 meses antes del inicio de su disfrute. En el supuesto caso de existir más de dos solicitudes por cada periodo vacacional, éstas serán atendidas de forma rotativa cada año, teniendo preferencia aquellos que acrediten su intencionalidad de pasar sus vacaciones fuera de su población de residencia.

Artículo 17. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, los premios de antigüedad y los complementos de trabajo que correspondan.

Su cuantificación para la vigencia del presente Convenio Colectivo se consigna en la tabla salarial del Anexo III, que forma parte del mismo a todos los efectos.

Artículo 18. Complementos salariales.

1. Antigüedad.

Las retribuciones por este concepto para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos afectados por el presente Convenio será del 2 por 100 del salario para cada uno de los diez primeros años al servicio de la empresa y del 1 por 100 en los siguientes hasta los 65 años, lo que en ningún caso podrá suponer más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 o más años.

2. Plus de actividad.

A todo el personal Encargado General y Oficial 1º Acequero de la Comunidad de Regantes, se les abonará un plus de actividad mensual, durante el año 2010, según se especifica en la siguiente tabla:

CARGO	AÑO	IMPORTE MENSUAL
Oficial 1.º Acequero	2010	169,72 euros

3. Incentivo por trabajos de reparación de acequias y canal.

Todo el personal afectado por este Convenio que intervenga en las obras de reparación tanto de acequias como de canal de las que sea contratista la Comunidad de Regantes y durante el periodo de su ejecución percibirá las siguientes cantidades durante el año 2010:

CARGO	SALARIO DIARIO
Oficial 1.º Acequero	20,37 euros



4. Limpiarejas.

Todo el personal afectado por este Convenio que intervengan en la vigilancia de los limpiarejas instalados en el canal de la margen izquierda de Rosarito percibirán en el ejercicio de 2010 un Plus de Disponibilidad durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre por importe de 232,13 € mensuales.

Para el ejercicio de 2011 este Plus de Disponibilidad se abonará durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dentro del año natural, tres pagas extraordinarias, de la cuantía del salario base más la parte proporcional de antigüedad, en los meses de: marzo, junio y diciembre.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

Artículo 20.

Los empleados de la Comunidad, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1. Por enfermedad o accidente, en los casos de enfermedad o accidente para el desarrollo normal de las funciones habituales, podrán solicitarse licencias de hasta seis meses con plenitud de derechos económicos, que se concederán siempre que se justifique mediante informe facultativo y bajo la supervisión de los servicios de asistencia sanitaria de la Corporación.
2. Por matrimonio, 15 días naturales de duración.
3. Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales incluyendo el día de la celebración, siendo el acto fuera del término municipal, 3 días naturales. El 3.º grado el día de la celebración y dos días si es a más de 300 km de distancia.
4. En el supuesto de parto, el disfrute del permiso por paternidad, se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad y Reglamento que lo desarrolla (R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo).
5. Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días hábiles, ampliables según las circunstancias y 5 días naturales en el caso de adopción. Asimismo 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 corresponderá 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; no obstante, cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

6. 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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.

7. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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.
8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del trabajo.
9. Por la adopción de un menor de cuatro años o disminuido físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, los empleados de la Comunidad tendrán derecho a un permiso de 60 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente



la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho solo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

10. Por enfermedad grave de parientes y afines en 1.^{er} y 2.^o grado de consanguinidad y afinidad tendrá derecho el empleado hasta un máximo de 10 días cuando existan circunstancias personales. que deberán ser autorizadas igualmente por la Comunidad.
11. Por intervención quirúrgica de parientes en 1.^{er}, 2.^o y 3.^{er} grado de consanguinidad y afinidad, dos días, y dos días más si es fuera del término.
12. Por fallecimiento de parientes y afines de 1.^{er} y 2.^o grado, 4 días naturales, de 3.^{er} grado 1 día natural y si se produce a más de 300 km, dos días más por desplazamiento.
13. Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.
14. Para la realización de exámenes tendrán derecho los empleados a disponer libre el día del examen, y en caso de que su jornada sea nocturna, podrá disponer de la jornada anterior al examen.
15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
16. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, personales o de acompañamiento en 1.^{er} y 2.^o grado o afinidad, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
17. Todo trabajador que acuda a consultorio médico dentro de su jornada laboral deberá solicitar la expedición de justificante en el que figure la hora de entrada y salida del mismo, el que hará entrega a su superior, procediéndose por la empresa a descontar de sus haberes el tiempo perdido en caso de no cumplir con este requisito.
18. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
19. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.
20. Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas, con una antelación al menos de 5 días, excepto en los casos impredecibles, si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.
21. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.



22. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado y domingo dicho permiso se disfrutarán los días hábiles anteriores o posteriores a los mismos, dicho permiso no será acumulable.
23. Durante las ferias y fiestas de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo y en los servicios en que exista la posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo en dos (2) horas diarias durante una jornada laborable, a determinar en cada momento. Estas horas en ningún caso serán acumulables. En aquellos servicios donde la jornada laboral no les permita disfrutar dicho permiso, el trabajador tendrá derecho a 1 día de licencia, a disfrutar en la fecha que se determine.

Artículo 21. Excedencias.

- 21.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 21.2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 21.3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho 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.

21.4. El trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

21.5. Las peticiones de excedencia serán resueltas en el plazo de un mes.

Artículo 22. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el periodo que el trabajador perciba la prestación de Invalidez Profesional de la Seguridad Social.
- La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo los mismos y un mes más, debiendo solicitar el reingreso en ese mes, contándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 23. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución alguna el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, visado por el facultativo que le atendió.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24. Principios generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Comunidad de Regantes de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen los artículos siguientes.

Artículo 25. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 26. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:



- a) La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes. En la asistencia al trabajo con retraso superior a 20 minutos e inferior a 30 con respecto del horario de trabajo fijado fuera de la época de riego.
- b) El abandono del servicio sin causa fundada si, como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración de alguna consideración a los regantes de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito esta falta podrá considerarse grave o muy grave, en función de los daños y el grado de previsión de los mismos.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
- e) No atender al público con la corrección y debida diligencia.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Artículo 27. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
- b) La ausencia sin causa justificada de 2 días durante al periodo de un mes.
- c) Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
- f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- g) La imprudencia en acto de trabajo si esta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligros de averías para las instalaciones.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como de emplear herramientas o útiles de la empresa en su propio uso.
- i) La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- j) La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la empresa (Seguridad Social, desempleo, etc.).

Artículo 28. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:



- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de 6 meses, o 20 faltas durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.
- d) La embriaguez habitual, si repercute negativamente en su trabajo.
- e) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- g) El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros y miembros de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuesto de huelga legal.
- j) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o de cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 29. Sanciones.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso por la empresa se dará cuenta al Delegado de Personal al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que se imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave informe emitido por el citado Delegado de Personal.

Artículo 30. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:



a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

Artículo 31. Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores la prescripción será:

- Por faltas leves, a los 10 días.
- Por faltas graves, a los 20 días.
- Por faltas muy graves, a los 60 días.

Todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32. Principios generales.

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias nocivas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral fijados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá carácter de excepcional y provisional.
- c) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
 - Su generación.
 - Su emisión.
 - Su transmisión.



- d) Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones del trabajo, será, a todos los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.
- e) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador, derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 33. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1. Fallecimiento.

En caso de muerte natural o accidente de un trabajador, la empresa abonará a los familiares descendientes del mismo la indemnización de una mensualidad en caso de muerte natural y de dos en caso de accidente, según nómina.

2. Enfermedad o accidente.

En el caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común la empresa complementará las prestaciones económicas de dichas contingencias hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día del hecho causante.

Artículo 34. Seguros.

1. Colectivo de vida.

Por parte de la empresa se suscribirá un seguro colectivo de vida e invalidez (que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente y absoluta) por un importe de 15.025,30 €, en el que quedará incluido todo el personal afectado por este Convenio.

2. Seguro de vida.

Por parte de la empresa se suscribirá un seguro colectivo de vida que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez por un importe de 48.000 € en el que quedará incluido todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 35. Prendas de trabajo.

La empresa, con carácter gratuito, proveerá al personal, Encargado General y Acequeros, con carácter anual, las siguientes prendas de trabajo:

- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Una gorra.
- Un par de zapatos.
- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Una chaqueta.



CAPÍTULO X
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Citada comisión estará integrada por 2 representantes de los trabajadores y otros 2 representantes de la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Por la empresa.

- D. Diego Coello de Portugal y Martínez del Peral.
- D. Melecio Fernández Fernández.

Por los trabajadores.

- D. José M.^a Gómez Real.
- D. Juan Carlos Sarro Jiménez.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a. Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b. La resolución de los conflictos colectivos de interpretación de este Convenio definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- c. La resolución de los conflictos que surjan durante la negociación del Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- d. La resolución de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- e. La resolución de los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f. La conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos, a debate por no haber acuerdo de interpretación del mismo.
- g. Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de 2 de sus miembros, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.
- h. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el Presidente de la misma, haciendo constar el orden del día en dicha convocatoria.



- i. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.
3. La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que se le planteen por el voto favorable de la mayoría de sus miembros, siendo de obligado cumplimiento por todas las partes las resoluciones que se adopten.

En caso de empate será de aplicación el voto de calidad de su Presidente.

Artículo 37. Funciones de la Comisión Mixta.

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que deban serlos sometidos por las partes en los supuestos previstos en el convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía proceder en consecuencia.

Artículo 38. Convocatoria y plazo de actuación.

La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran. Los asuntos sometidos a su conocimiento tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 8 días.

Artículo 39. Derechos sindicales.

- 1.º. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- 2.º. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- 3.º. De conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral, se celebrarán elecciones sindicales en la fecha que se señale por el Gobierno.

El Delegado de Personal tendrá derecho a:

- a) La libre difusión de propaganda dentro de la zona de influencia de la empresa.
- b) Disponer de los correspondientes y adecuados tablones propios para propaganda, convocatorias, etc.
- c) Utilizar 15 horas mensuales para la realización de actividades propias de su cargo.



- d) Convocar reuniones del conjunto de los trabajadores de la empresa, por un tiempo máximo de 10 horas trimestrales, debiendo realizar ésta dentro de la jornada de trabajo y siempre al inicio o al final de la misma.
- 4.º. Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, señalándose el lugar y hora de celebración, temas a tratar y la firma y datos del Delegado de Personal convocante, quien se responsabilizará de la marcha de las mismas.
- 5.º. El Delegado de Personal recogerá y planteará ante la empresa todas aquellas cuestiones que considere oportunas para la mejora de las condiciones del trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro u otros de ámbito inferior al aquí redactado.

Segunda. Cuando en este Convenio se alude al término compañero/a, se refiere a aquellos o a aquellas con que el trabajador/a conviva habitual y familiarmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A partir del día 1 de enero de 2010 se aplicarán las tablas de salarios y antigüedad que figuran como Anexo al presente Convenio, así como los porcentajes por años de servicios que se establecen en el artículo 16.1 del mismo.

A N E X O I

1. Técnicos no titulados.

a) Encargado General.

Trabajador con titulación académica media exigida, para realizar funciones de titulados de grado medio, supervisando y distribuyendo tareas, organizando los trabajos propios de sus subordinados, siendo responsable de los turnos de riego y ejerciendo el control del personal a su cargo, al cual se le hará entrega del documento acreditativo de su condición, el que llevará la fotografía de su titular.

2. Personal de oficios varios.

a) Oficial 1.º Acequero.

Trabajador de oficio, que tiene a su cargo la distribución del agua en el sector que le encomiende la empresa en el periodo de riegos, debiendo realizar cuando no ejecute esos trabajos otros de limpieza de cauces, desbroce, obras de albañilería, etc., todo ello tanto en la red de acequias de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, como canal y red de acequias de la Confederación Hidrográfica del Tajo, a los cuales se les entregará un carnet o documentación acreditativo de su condición, los cuales llevarán la fotografía de su titular.

b) Tractorista.

Será el trabajador contratado para la realización de tareas con tractor en la época en que este vehículo no pueda ser utilizado por el personal Oficial 1.º Acequero fijo.



c) Maquinista.

Sera el trabajador contratado para la realización de tareas con la máquina retroexcavadora de la Comunidad en la época en que este vehículo no pueda ser utilizado por el personal Oficial 1.º Acequero fijo.

3. Administración.

Queda comprendido en este grupo el personal que realiza funciones de carácter administrativo o contable en la empresa con las categorías de Jefe Administrativo y Auxiliar Administrativo.

4. Personal eventual.

Son aquellos trabajadores que, sin especialidad alguna, prestan sus servicios a la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito con predominio en ellos de la aportación del esfuerzo físico.

ANEXO II

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados de esta Comunidad, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
TITULAR	Padre-Madre	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a hermano/a
CÓNYUGE	Hijo/a	Hermano/a	Tío/a	
		Nieto/a	Sobrino/a	
			Biznieto/a	

ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA 2010

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
ENCARGADO GENERAL	1.088,18 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.313,08 €
OFICIAL 1.º ACEQUIERO	914,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	778,94 €
TRACTORISTA-MAQUINISTA	677,92 €
PEÓN	666,59 €

APROBACIÓN.

El presente Convenio Colectivo fue aprobado por la Comisión Negociadora en sesión celebrada el día 9 de julio de 2010.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

• • •