NUMERO 9.367

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

EDICTO

Resolución de 17 de octubre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Aguas para Riego de la provincia de Granada.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Aguas para Riego de la Provincia de Granada, acordado por la Asociación de Comunidades de Regantes de Granada y la Comunidad General de Regantes del Bajo Guadalfeo en representación de la patronal del sector y por la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la UGT y los representantes de los trabajadores en representación de la parte social, presentado el día 30 de julio de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO PARA AGUAS DE RIEGO 2013

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ambito funcional y territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria y afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores de Granada y su provincia, que se dediquen a la actividad de aguas para riegos, incluyendo a las Comunidades de Regantes y Sindicatos Centrales.

Artículo 2. Ambito personal

Comprende este Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito territorial, así como el personal que en lo sucesivo se integre en la plantilla de las mismas.

Artículo 3. Ambito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 2010 a 2015, entrará en vigor en a la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, debiéndose denunciar al menos con dos meses de antelación.

En la fecha de terminación del Convenio el 31/12/2015 se prorrogará automáticamente durante dos años, finalizando su ultractividad el 31/12/2017.

CAPITULO II. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 4. Ayuda económica

En concepto de gastos de gasolina, reparación y amortización (cuando los vehículos no sean de la Comunidad) queda como sigue:

Gasolina: 131,42 euros mensuales.

Amortización y reparación: 67,60 euros. En caso de que algún trabajador/a manifestará tener un gasto superior al establecido, la empresa pactará libremente con el trabajador/a la cantidad a percibir.

Artículo 5. Quebranto de moneda

La cantidad que por dicho concepto perciben los cajeros, cobradores y personal que realice de forma normal o eventualmente las funciones de cobro de cuotas, queda en 19,02 euros mensuales.

Artículo 6. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán las siguientes vacaciones anuales, las cuales no podrán ser compensadas económicamente siendo obligatorio el disfrute de las mismas.

Los trabajadores dispondrán de 30 días laborables (considerando laborables todos los días menos domingos y festivos) para el disfrute de sus vacaciones. El periodo de disfrute de las vacaciones será acordado de mutuo acuerdo de las partes, pudiendo excluir la Comunidad aquellos meses de mayor actividad en el año. Las vacaciones podrán ser disfrutadas a lo largo de dos o más periodos por acuerdo de las partes.

Para el mejor disfrute de las vacaciones y posibilidades económicas los trabajadores antes de su comienzo tendrán derecho a percibir anticipadamente la mensualidad o período de vacaciones, según la legislación vigente.

Cuando un trabajador ingrese o cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes como unidad completa.

La liquidación de las vacaciones, en definitiva, se efectuará antes del comienzo de las mismas, siendo su disfrute obligatorio e ininterrumpido, salvo excepciones y acuerdos individuales por ambas partes.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias pudiendo disfrutarlas junto al permiso de maternidad/paternidad.

Artículo 7. Retribuciones

Las retribuciones serán para cada categoría/grupo las que figuran como tal en las tablas anexas al presente convenio para el año 2013 con vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia..

Artículo 8. Revisión salarial

La revisión salarial se hará para los años de 2014 y 2015 con una subida igual al 1% de acuerdo con las tablas anexas.

Artículo 9. Ropa de trabajo

La ropa de trabajo se abonará de una sola vez a todos los trabajadores/as, previa presentación de la factura detallada con las prendas de trabajo adquiridas por el trabajador por un solo concepto anual de 182,31 euros.

De acuerdo con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que establece el poder de dirección del empresario, la empresa podrá obligar al trabajador a que lleve un distintivo identificativo de la misma dentro de las horas de trabajo.

Artículo 10. Pagas extraordinarias

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 1 de marzo, el 1 de julio, el 1 de octubre y el 1 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 11. Plus beneficios

Referente al artículo 35 de la Ordenanza del sector que quedó derogada el 31 de diciembre de 1995 se acuerda que el personal que estuviera al servicio de la empresa en la fecha de vigencia de la ordenanza mantenga el 15% del plus de beneficios como derecho adquirido. Todo el personal que haya sido contratado desde el 1 de enero de 1996 hasta la fecha de publicación del presente convenio en el BOP tendrá derecho al 7,5% de plus de beneficios. Los trabajadores contratados a partir de la fecha de publicación en el BOP no percibirán dicho plus.

Artículo 12. Ascensos

En aquellas empresas en las que tan solo exista un Acequiero, cuando éste cumpla 10 años de antigüedad en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de Acequiero mayor con todas las ventajas económicas que le pertenece a éste último.

Artículo 13. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 14. Antigüedad

Para las nuevas contrataciones, realizadas a partir del uno de enero de 1996 se acuerda, en el tema de la antigüedad un máximo del 25% del siguiente modo: los diez primeros años al 2% y los cinco siguientes al 1% del salario base de la tabla salarial, momento en que queda congelada la antigüedad. El personal en activo con anterioridad a 1/01/06 mantendrá los derechos de antigüedad reflejados en la Ordenanza extinguida.

CAPITULO III. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada laboral

La jornada máxima anual será de 1.800 horas.

La jornada de mañana o tarde, continua o partida del personal administrativo será negociada en el seno de cada comunidad de regantes, dependiendo de su organización interna.

En el ámbito de cada empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad, pudiendo elegir la reducción de la jornada bien a la entrada o salida según le convenga.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPITULO IV. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 16. Premio de jubilación.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que se jubilen percibirán una indemnización con cargo a la empresa correspondiente a 9 mensualidades.

Para obtener los derechos expresados anteriormente se requieren al menos 12 años de servicio en la empresa.

Si se llevase menos tiempo del expresado se le abonará la parte proporcional por el tiempo trabajado.

Perderán el derecho a la percepción del premio todos los trabajadores que teniendo cumplida la edad de jubilación y el tiempo mínimo de cotización para la percepción de una pensión de jubilación, no hayan solicitado la jubilación.

Artículo 17. Fallecimiento o invalidez

En caso de baja en la Empresa por invalidez o fallecimiento del trabajador por causas naturales, el trabajador percibirá el importe de 8 mensualidades de su último salario cuyo calculo se hará sobre: Salario base más antigüedad y plus de beneficios; más el mes en curso completo, que se cubrirá a través de un seguro de vida y accidentes.

En caso de fallecimiento la ayuda la percibirá el cónyuge, o en su defecto descendientes o ascendientes.

La empresa se compromete a suscribir con una compañía de seguros un seguro de accidentes que cubra la contingencia por invalidez, total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, y fallecimiento por accidente del trabajador (sea laboral o no laboral) por la cuantía de 18.030,36 euros.

Artículo 18. Ayuda de estudios

Por cada hijo/a matriculado/a entre 3 y 25 años inclusive se dará:

Estudiantes de Primaria: 124,75 euros.

Estudiantes de Secundaria: 142,57 euros.

Estudiantes de Bachiller y F.P.: 142,57 euros.

Estudiantes Universitarios: 267,32 euros.

Artículo 19. Complemento de enfermedad o accidente

Las Comunidades abonarán a su personal en situación de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la diferencia entre el abono que realicen las entidades gestoras de la Seguridad Social de forma que el trabajador reciba el 100% de sus emolumentos, excluidos el transporte.

En el caso de baja por contingencias comunes o accidente no laboral el trabajador tendrá derecho al 100% de sus emolumentos, en iguales términos que en el párrafo anterior, durante la primera baja que se produzca en el año natural. En el caso de las segundas y sucesivas el complemento hasta el 100% de sus emolumentos será abonado a partir del cuarto día de baja.

Artículo 20. Licencias/permisos

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales de permisos y licencias, retribuidos como si fueran efectivamente trabajados: 0

* A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

* B) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

* C) Un día por traslado del domicilio habitual.

* D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

* E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

* F) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada laboral.

* G) Tres días de asuntos propios anuales que se deberán solicitar con quince días de antelación y que la empresa deberá concederlos con carácter previo a su disfrute. No pudiéndose simultanear por más de un trabajador el mismo día.

Artículo 21. Excedencias

Los/as trabajadores/as tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 22. Empleo temporal

Los trabajadores/as serán contratados directamente por las Comunidades de Regantes. En caso, de que por cualquier circunstancia una Comunidad empleara una empresa de Trabajo Temporal deberá de respetar todas las condiciones derivadas de este Convenio.

CAPITULO V. DERECHOS SINDICALES

Artículo 23. Acción sindical en la empresa

En aquellas ocasiones en que se reúnan los Sindicatos o Presidentes de Sindicatos de Riegos o de la Comunidad para decidir asuntos relacionados con el personal de la misma, en caso de sanciones, traslados, designación de dotaciones económicas extrasalariales, Seguros Sociales, horas extraordinarias, vacaciones anuales y en cuanto afecta a estos trabajadores, antes de dicha resolución final, será preceptivo conceder audiencia al Delegado de personal representante de estos trabajadores a fin de escuchar la petición, sugerencias, quejas y otros argumentos de la parte social.

Artículo 24. Cuota sindical

Previa solicitud por escrito de los afiliados a cualquier Central Sindical, las Comunidades de Regantes descontarán la cuota sindical de las hojas de salarios, la que se entregará mensualmente al delegado de personal para su ingreso inmediato en la correspondiente cuenta bancaria de cada Sindicato.

Artículo 25. Canon de negociación

Por una sola vez, y por el servicio prestado por la U.G.T.. En la negociación colectiva, los trabajadores podrán abonar la cantidad de 35,00 euros por cada año de Convenio.

Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto dirigir un escrito a la empresa, donde se contemple tal circunstancia.

CAPITULO VI. COMISION PARITARIA

Artículo 26. Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta a partes iguales dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la parte empresarial (1 ACOREGRA y 1 C.R. BAJO GUADALFEO), que entienda, interprete y vigile la aplicación del convenio. Las decisiones serán tomadas por unanimidad. Si no se alcanza acuerdo, las partes recurrirán a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto (SERCLA), antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

CAPITULO VII

Artículo 27. Suplemento pantalla

Los trabajadores que desarrollen su actividad con pantallas u ordenadores se les abonará una compensación económica de 16,08 euros por paga revisable esta cuantía según la subida que tenga el Convenio.

Artículo 28. Plus de secretaria

El trabajador que compatibilice su trabajo con la función de secretario en las reuniones de las Juntas de Gobierno y Generales, así como gestiones fuera de su horario habitual,

ante la Administración Pública, percibirá un complemento de puesto de trabajo que se denomina plus de Secretaria por importe de 52,60 euros a percibir en doce mensualidades. Dicho plus se dejará de cobrar cuando las funciones de Secretario no sean realizadas por el trabajador.

CAPITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 30. Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 31. Son faltas "leves" las siguientes:

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

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "grave" o "muy grave".

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 32.

Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada "muy grave".

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante al jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 48, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "grave".

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".

15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 48 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 33

Se considerarán como faltas "muy graves", las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, ue produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 se causase perjuicio a al Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

21. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 34. Graduación de las sanciones

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

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 35. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Acumulación de faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

CAPITULO IX. CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional

En el supuesto de que existieran algunos trabajadores que tuvieran reconocidas voluntariamente por las empresas, mejoras como jornada reducida de trabajo, y en general condiciones económicas o sociales que fueran superiores a las que para trabajadores del mismo nivel o categoría se establecen en el presente convenio, serán respetadas por las empresas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores o empleados a quienes personalmente les afecte.

Cláusula final

En todos los extremos no contemplados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo correspondientes y disposiciones legales que la completen para la Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, y distribución de aguas de 23-2-72, ya derogada.

CAPITULO X. CLAUSULAS ADICIONALES

ADICIONAL 1ª

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que determine en la legislación laboral.

ADICIONAL FINAL

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la Asociación de Comunidades de Regantes de Granada (ACOREGRA), por la Comunidad General de Regantes del Bajo Guadalfeo en representación de la patronal del sector y por la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT) y los representantes de los trabajadores en representación de la parte social.

ANEXO

CATEGORIAS/GRUPOS	TABLA 2013 EUROS/MES	TABLA 2013 ANUAL	TABLA 2014 EUROS/MES	TABLA 2014 ANUAL	TABLA 2015 EUROS/MES	TABLA 2015 ANUAL
JEFE DE GRUPO	1.084,94	17.359,04	1.095,79	17.532,63	1.106,75	17.707,96
JEFE DE SECCION	1.042,42	16.678,75	1.052,84	16.845,54	1.063,37	17.014,00
OFICIAL PRIMERA	1.003,28	16.052,53	1.013,31	16.213,06	1.023,44	16.375,19
OFICIAL SEGUNDA	971,65	15.546,38	981,37	15.701,84	991,18	15.858,86
AUXILIAR	952,79	15.244,60	962,32	15.397,05	971,94	15.551,02
CAPATAZ	979,16	15.666,62	988,95	15.823,29	998,84	15.981,52
ACEQUIERO MAYOR	1.012,97	16.207,53	1.023,10	16.369,61	1.033,33	16.533,31

MONTADOR ELECTRICO	955,20	15.283,23	964,75	15.436,06	974,40	15.590,42
ACEQUIERO/GUARDA	994,83	15.917,17	1.004,78	16.076,34	1.014,83	16.237,10
PEON	953,74	15.259,88	963,28	15.412,48	972,91	15.566,60

Las tablas correspondientes al año 2013 serán aplicables a partir de la publicación del presente convenio en el BOP.

NUMERO 9.379

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Información pública solicitud transmisión instalación eléctrica. Exp. 1731/AT

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública la solicitud de transmisión de la instalación eléctrica que se cita, expediente 1731/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el art. 133 del RD. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimiento de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica, se somete a trámite de información pública la petición de transmisión de la instalación eléctrica:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.U., con domicilio en Granada, C.P. 18012, C/ Escudo del Carmen, 31 y CIF: B-82846817.

Propietario: Abelardo Eusebio Leyva

Características: 1020 metros de línea aérea AT de 20 kV, sita en Carretera antigua de Chimeneas s/n, t.m. Santa Fe.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en Granada, c/Joaquina Eguaras, nº 2, 5ª planta y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 18 de octubre de 2013.- El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NUMERO 9.380

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Información pública solicitud transmisión instalación eléctrica. Exp. 8733/AT

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública la solicitud de transmisión de la instalación eléctrica que se cita, expediente 8733/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 133 del Real Decretp 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimiento de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica, se somete a trámite de información pública la petición de transmisión de la instalación eléctrica:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U., con domicilio en Granada, C.P. 18012, C/ Escudo del Carmen, 31 y CIF: B-82846817.

Propietario: Ayuntamiento de Huéscar

Características: 503 metros de línea aérea de MT y Centro de Transformación intemperie de 160 kVA, sita en Camino de Tornajo s/n. t.m. Huéscar.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en Granada, c/Joaquina Eguaras, nº 2, 5ª planta y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 18 de octubre de 2013.- El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NUMERO 9.381

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Información pública solicitud transmisión instalación eléctrica. Exp. 12651/AT

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública la solicitud de transmisión de la instalación eléctrica que se cita, expediente 12.651/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el art. 133 del R.D. 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimiento de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica, se somete a trámite de información pública la petición de transmisión de la instalación eléctrica:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica S.L.U., con domicilio en Granada, C.P. 18012, c/ Escudo del Carmen, 31 y CIF: B-82846817.

Propietario: El Llanote, S.C.A.