



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 18 de diciembre de 2013, suscrita por la Comisión Negociadora del "III Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón", por la que se modifica íntegramente el contenido del citado convenio. (2014061053)*

Visto el texto del Acta, de fecha 18 de diciembre de 2013, suscrita por la Comisión Negociadora del "III Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón" (código de convenio 10000902012002), por la que se modifica íntegramente el contenido del citado convenio, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de mayo de 2014.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN DERECHA DEL ALAGÓN.**

En Coria, siendo las 10:30 horas del día 18 de diciembre de 2013 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón, que a continuación se relaciona:

Por la empresa:

D. Juan Manuel García Domínguez.

D. Juan José Sánchez Chaparro.

D. Jesús Valiente Clemente.

Por la representación de los trabajadores:

D. Francisco Javier Domínguez Perianes (Delegado de Personal)

D. Leocadio Núñez Rodríguez (Asesor de UGT).

Se debate sobre las propuesta de modificación presentadas, de los artículos del 1º al 25º, el 28º y las retribuciones salariales y extrasalariales, llegando finalmente al siguiente acuerdo:

**Por unanimidad de los asistentes se acuerda la modificación del texto del Convenio en los términos que quedan redactados en el documento que se adjunta como anexo al presente acuerdo de modificación.**

Y no habiendo mas asuntos se da por finalizada la reunión siendo las 13:00 horas del día de la fecha.

Firmado por los asistentes:



### III CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN DERECHA DEL ALAGON

#### **Artículo PRELIMINAR**

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón y sus trabajadores.

El presente convenio colectivo, ha sido pactado por las siguientes partes:

Parte Empresarial:

D. Jesús Valiente Clemente. D.N.I. 6.956.904-W

D. Juan Manuel García Domínguez D.N.I. 7.426.988-N

D. Juan José Sánchez Chaparro. D.N.I. 76.015.288-N

Parte Social:

D. Francisco Javier Domínguez Perianes D.N.I. 76.012.595-X

D. Leocadio Núñez Rodríguez D.N.I. 06.986.862-Z

#### **CAPITULO PRIMERO**

##### **Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón en Coria.

##### **Art. 2º.- AMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio, regula y establece las condiciones de trabajo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón.

##### **Art. 3º.- AMBITO PERSONAL.**

El convenio afectara a todo el personal con contrato para la prestación de servicios en la empresa Comunidad de Regantes del Margen Derecho del Río Alagón en Coria.

##### **Art. 4º.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de carácter indefinido, *modificándose, incorporando o suprimiendo aquellos artículos, que con anterioridad al 1 de diciembre de cada año propongan las partes y una vez realizada la procedente*

negociación, si no se produce esta o no se llega acuerdo alguno, se prorrogara en todo su contenido hasta que se produzca el acuerdo o sea sustituido por un nuevo convenio.

#### **Art. 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

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

#### **Art. 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan o puedan existir entre la empresa y sus trabajadores.

### **CAPITULO SEGUNDO**

#### **Art. 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

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

#### **Art. 8º.- CONTRATACIÓN**

Los trabajadores contratados a tiempo parcial de forma indefinida para la realización de trabajos fijos y periódicos, serán denominados personal fijo discontinuo. Se consideraran fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contraten durante dos campañas.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad que figure en el Censo Laboral de la empresa, siempre y cuando las características del trabajo a realizar sean acordes con la situación personal de cada trabajador, excluyendo a aquellos que por su condición de trabajadores afectados por alguna minusvalía tengan limitadas sus capacidades para la realización de ciertos trabajos, como es el caso de las obras de reparación y mantenimiento de instalaciones.

El orden del censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria. Los llamamientos se realizaran por escrito con siete días de antelación.

Cesarán en el trabajo por finalización de las actividades de la campaña, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo como primer criterio y según su orden en el Censo como segundo criterio debiendo comunicarse el cese con quince días anterior al mismo. Se establecerá un censo por categorías profesionales, cuyo orden se regirá por la primera firma en el libro de matrícula.

#### **Art. 9º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El personal de la Comunidad de Regantes al que afecta el presente convenio se clasificara teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos

profesionales:

**GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO.**

Están encuadrados en este grupo los trabajadores con la categoría profesional de Encargado Coordinador.

**GRUPO II.- PERSONAL ESPECIALISTA:**

Están encuadrados en este grupo los trabajadores con la categoría profesional de Guarda Acequero.

**Art. 10º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.**

Las categorías profesionales, así como las funciones de las mismas son las siguientes:

**CAPATAZ COORDINADOR.-** Son los trabajadores que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

**GUARDA ACEQUIERO.-** Son los trabajadores que se encargan de la correcta distribución del agua en el sector que se le encomiende durante el periodo de riegos. También se encargarán del desbroce, limpieza y reparaciones de las acequias fuera de la campaña de riegos.

**Art. 11º.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS**

La jornada semanal será de 40 horas. Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuido, durante la jornada diaria de trabajo.

El horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la empresa y los delegados sindicales.

La época de trabajo del personal fijo discontinuo, podrá comenzarse entre los días 1 y 15 de marzo de cada año, pudiendo realizarse la incorporación progresiva del personal fijo discontinuo para realizar labores de precampaña, siempre y cuando las necesidades de la empresa así lo demanden y finalizara el 1º octubre, entendiéndose como época de trabajo la campaña de riego, limpieza, desbroce y reparaciones, así como cualquier otra tarea que pudiera surgir relacionada con la distribución de aguas y conservación y mantenimiento de las infraestructuras de riego.

La Comunidad de Regantes garantizará a todos los fijos-discontinuos un mínimo de 12 meses de trabajo en dos campañas, si la duración de las campañas de riego así lo permite.

En la campaña de riego, el descanso semanal obligatorio será mínimo de un día, que se acumulará cada dos semanas con el disfrute de un fin de semana ininterrumpido, siendo el resto del año sábados, domingos y festivos. El descanso semanal se establece de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la remisión normativa que se contempla al Real Decreto 1561/1995. En compensación a la especialidad del sistema de descanso semanal se establece el Plus de festivos contemplado en la tabla de Conceptos salariales que se pagará por cada domingo y festivo del mes durante la campaña de riegos mientras no esté suspendido el servicio de

aguas por circunstancias externas.

#### **Art. 12º.- ACUMULACIÓN DE TAREAS**

Cuando un trabajador tenga que complementar las tareas de otro trabajador, por ausencia al trabajo de éste, dicha complementación se realizará como máximo durante tres días. Por cada dos días, o fracción, que se complemente se compensará con otro de descanso que se añadirá a las vacaciones anuales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la limitación a tres días debe ser decidida por el trabajador sustituto, quien podrá optar por realizar la zona doble durante todo el tiempo de ausencia del trabajador sustituido, optando, a su vez, bien por la compensación que se establece por días de vacaciones, con arreglo al cálculo definido en el apartado anterior, o bien que se compense económicamente a razón de 15,00 Euros diarios más los emolumentos comprendidos en los conceptos de Plus de Festivos y Gastos de Locomoción que deja de percibir el trabajador sustituido.

#### **Art. 13º.- HORAS EXTRAS.**

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

#### **Art. 14º.- VACACIONES**

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

Las vacaciones se disfrutarán cuando finalice la campaña de riegos, siempre y cuando no se hayan disfrutado durante la campaña de riegos, como consecuencia de cortes de agua u otras circunstancias que lo permitan.

#### **Art. 15º.- FERIAS Y FIESTAS.**

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más las fiestas de la localidad de Coria, estas últimas podrán ser permutadas por las fiestas de la localidad donde tenga la residencia el trabajador. En caso de ser sábado o domingo alguno de ellos, o ambos, se pasara a los días laborables anterior o posterior, de mutuo acuerdo entre la empresa y los delegados sindicales.

#### **Art. 16º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 y 48 bis 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:

Maternidad de la mujer trabajadora:

Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de



suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Si el padre o la madre trabajan, solo uno podrá ejercitar este derecho.

#### Por Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

#### Privación de libertad del trabajador:

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

#### 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 será siempre que lo permitan las necesidades de trabajo.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquella en la que se solicitó la licencia.

**Art. 17º.- EXCEDENCIAS.**

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

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 debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso, este se producirá en el acto inmediato.

Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio en la comunidad de regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años y este derecho solo 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 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 y 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 respetaran los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para él el cómputo de antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicios.

Excedencia por maternidad: Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, aunque estos sean provisionales. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efecto de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la comunidad de regantes, 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 tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en el mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Art. 18º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio
2. Tres días en caso de nacimiento de hijo. En caso fallecimiento, enfermedad grave con 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.
3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. 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.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia debe acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, este concepto la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. 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.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 19º.- RETRIBUCIONES.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

**SALARIALES**

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Participación en Beneficios.
- Incentivos.
- Plus de Festivos.
- Plus de Asistencia.
- Complemento de Zona Doble
- Plus de Antigüedad.

**EXTRASALARIALES**

- Gastos de viaje.



Las retribuciones quedan determinadas en el ANEXO I.

**Art. 20º.- PAGAS EXTRAS.**

Los trabajadores tendrán cuatro pagas extraordinarias Marzo, Julio, Octubre y Diciembre y paga de beneficios repartida esta última por mensualidades en el porcentaje que se fija en la tabla salarial anexa, integradas cada una de ellas por salario base más antigüedad.

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en el momento de su cese en la campaña.

**Art. 21º.- ANTIGÜEDAD.**

Como premio a la antigüedad, los trabajadores percibirán por cada trienio la cantidad establecida en la Tabla Salarial.

**Art. 22º.- GASTOS DE VEHÍCULO Y COMBUSTIBLE**

En los casos en que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad establecida en la Tabla Salarial, Anexo I.

Con motivo de la utilización de vehículos propios de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en la empresa, la Comunidad de Regantes abonará a los trabajadores la cantidad de 75 euros mensuales. Antes del comienzo de cada campaña, los trabajadores deberán acreditar que tienen en vigor la documentación necesaria para la circulación del vehículo que vayan a utilizar en el trabajo.

La Comunidad establecerá una tabla genérica de los kilómetros diarios de cada trabajador, abonando mensualmente el coste del kilometraje que figura en la Tabla Salarial del Anexo I, que por su trabajo hubiese realizado. La tabla sufrirá las modificaciones oportunas en función del aumento o disminución de la superficie de las zonas que se les asigne a los guardas.

El coste del kilometro se determinará el 1 de marzo de cada año de vigencia de este convenio de acuerdo con los precios de mercado en dicha fecha.

**Art. 23º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

En el mes de noviembre de cada año la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con el fin de realizar la revisión de la Tabla Salarial.

La revisión se realizará sobre todos los conceptos retributivos, sin topes cuantitativos, del presente Convenio y se hará consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones retributivas del año siguiente.

Como mínimo se pactará una subida salarial del I.P.C real, aprobado por el Gobierno, del año que se negocia, con efectos de 1º de enero del año siguiente, salvo que se sitúe por debajo del 1,5%, en cuyo caso se aplicará este porcentaje.

**Art. 24º.- COMPLEMENTO SALARIAL**

En caso de Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común, profesional o accidente, la empresa complementará a todo el personal que se encuentre en dicha situación el 100% del Salario Convenio. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el trabajador en dicha situación hasta el alta médica.

**Art. 25º.- SEGURO DE ACCIDENTE**

La Comunidad de Regantes formalizará con una compañía de seguros una póliza que cubra la muerte por accidente de trabajo, enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta derivada contingencias profesionales de los trabajadores, por un capital de 25.000 euros.

El plazo para la concertación de la póliza, no podrá sobrepasar de treinta días, desde la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

**Art. 26º.- ROPA Y UTILES DE TRABAJO.**

La empresa, a cada trabajador, entregara por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo, estará compuesta por dos camisetas, guantes y botas de agua. También les facilitará calzado de seguridad, transpirable e impermeable, en los puestos donde la evaluación de riesgos laborales lo determine.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores teléfonos móviles para comunicarse en las cuestiones relacionadas con su trabajo, estando terminantemente prohibido utilizar los mismos para comunicaciones en el ámbito privado. Los terminales deberán entregarlos a la empresa al finalizar la campaña de riego en perfecto estado de uso.

**Art. 27º.- 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.

**27.1.- Seguridad y Salud Laboral.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los objetivos que se persiguen son:

- Integrar la seguridad y Salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.
- Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
- Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Concienciar y sensibilizar a todas las partes.

2. Se realizará un plan anual de prevención del que será informado el Comité de Seguridad y salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.

#### 27.2.- Formación de los trabajadores en PRL

La empresa debe garantizar a sus trabajadores una formación teórica y práctica suficiente, específica (en relación a su puesto de trabajo) y adecuada en materia preventiva.

El contenido de las acciones formativas será consensuado con los delegados de prevención.

Dicha formación deberá impartirse en horario laboral, siempre que sea posible, o en su defecto, compensado el tiempo invertido en la misma.

#### 27.3.- Vigilancia de la Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere. Serán voluntarios, y se garantiza la confidencialidad de los datos. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito. Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará como de trabajo efectivo.

La elección del Servicio de Prevención y de la Mutua, se decidirá de forma unilateral por parte de la empresa.

#### 27.4.- Protección de trabajadores especialmente sensibles

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

#### 27.5.- Riesgos Psicosociales.

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...

La empresa afectada por el presente convenio colectivo, se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

#### 27.6.- Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en

materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

#### 27.7.- Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores adscritos al presente convenio.

Los delegados de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente respecto a la actividad laboral.

#### 27.8.- Delegados de Prevención.

1. Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Durante la vigencia de este Convenio la empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y, como mínimo, una formación de nivel básico de PRL, con carácter presencial y de una duración no inferior a 30 horas. Dicha formación deberá impartirse en horario laboral, siempre que sea posible, o en su defecto, compensando el tiempo invertido en la misma.

#### **Art. 28º.- FORMACIÓN**

La empresa gestionara y facilitara los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores, en el caso de los fijos discontinuos el tiempo realizado en los cursos se les compensara como tiempo de trabajo, si estuviesen cesados en la campaña.

#### **Art. 29º.- FALTAS**

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A.- Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.



6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

**B.- Serán faltas graves, las siguientes:**

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
15. Toda la persona que utilice maquinaria específica, deberá cuidarla adecuadamente, siendo el estropearse reiteradamente sin causa justificada, causa grave.

**C.- Serán faltas muy graves las siguientes:**

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

**Art. 30º.-SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calidad de las faltas serán las siguientes:

**1.- Por falta leves:**

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno o dos años.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días
- Despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Dirección para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinarios incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### **Art. 31º.- DERECHOS SINDICALES**

Los delegados sindicales dispondrán de 15 horas semanales, dentro de la jornada normal y 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.

La empresa esta obligada a remitir toda información que sea necesaria a los delegados sindicales, 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 información y publicidad

#### **Art. 32º.- COMISION PARITARIA.**

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituye una Comisión Paritaria formada, por tres representantes de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, y el representante o representantes por la parte social elegidos en el proceso de elecciones sindicales, acompañado por dos asesores del sindicato o sindicatos que los represente.

Los acuerdos se adoptaran por mayoría absoluta de las partes, entendiéndose como tales la parte empresarial y la parte social.

#### **FUNCIONES:**

1.-La Comisión Paritaria a que se refiere el art. 28 tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c. A instancia de algunas de las partes y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes; y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2.-Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que se de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 3 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3.-La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días naturales para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial pertinente.

Los acuerdos se adoptaran por mayoría absoluta de las partes, entendiéndose como tales la parte empresarial y la parte social.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al “Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos



Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE nº 42, de 16 de abril de 1.998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Para el caso de realización de obras en la red de riego, ejecutadas directamente por la Comunidad de Regantes, tendrán prioridad para ser contratados el personal comprendido en el ANEXO I. Cuando se trate de obras a realizar por convenio, bien con la Junta de Extremadura o con cualquier otra entidad, y cuya ejecución corresponda a empresa ajena a la Comunidad de Regantes, se promoverá la contratación del personal de este convenio.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA ÚNICA**

Las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan, negociar las posibles modificaciones del convenio, durante el mes de noviembre de cada año, con el fin de estudiar con antelación, las posibles modificaciones e incorporarlas al convenio para el año siguiente.

## ANEXO I

RETRIBUCIONES SALARIALES MENSUALES AÑO 2013  
(Meses de 31 días)

CATEGORÍAS	GUARDA ACEQUIERO	CAPATAZ CORDINADOR
Salario base	19,84 €, diarios.	21,29 €, diarios.
15% Beneficios	Sobre salario y Antigüedad.	Sobre salario y Antigüedad.
Incentivos	180,81 € mensuales	227,86 € mensuales
Plus festivos	25,00 € diarios, s/ artículo 16	25,00 € diarios s/ artículo 16
Plus de Asistencia	50,31 € mensuales	50,31 € mensuales
Complemento de zona doble	15,00 € diarios	15,00 € diarios
Plus antigüedad	22,29 € mensuales/trienio	22,29 € mensuales/trienio

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES MENSUALES  
(Meses de 31 días)

CATEGORÍAS	GUARDA ACEQUIERO	CAPATAZ CORDINADOR
Plus desgaste de vehículo	75,00 € mensuales.	200,00 €, mensuales

Los gastos de combustible calculados conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de este convenio se pagarán conjuntamente con el Plus de desgaste de vehículo bajo el concepto de Gastos de viaje.