

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DEL RIEGO MAYOR DE LA HUERTA DE ORXETA

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta y sus trabajadores.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la Comunidad de Regantes del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta y los trabajadores a su servicio, comprendidos ambos dentro de la aplicación de la Reglamentación u Ordenanza Laboral de Agua y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Comunidad en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial que afecta a esta Comunidad.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este se halla comprendido en el total de las tierras dominadas de la zona Regable del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta, donde alcanza la competencia de esta Comunidad de Regantes.

Artículo 4. Ámbito temporal o vigencia.

Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor el día de su firma y afectarán exclusivamente al personal en Alta en la Comunidad en dicha fecha. Sus efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2011.

Para el personal ingresado con posterioridad a esta fecha, sus efectos económicos se aplicarán a partir de la fecha de su ingreso.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio se fija en DOS años, contando a partir de la fecha de entrada en vigor sus efectos económicos.

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

Será prorrogado tácitamente de año en año siempre que no mediare denuncia escrita previa, en cuyo caso se aplicará el mismo incremento salarial equivalente al aumento experimentado por el IPC del año anterior.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y los acuerdos contenidos en el mismo únicamente tienen validez considerados conjuntamente. Si alguno de sus pactos fuere declarado sin efecto por la jurisdicción competente, deberá de considerarse su conjunto globalmente.

Artículo 7. Modalidades de contratación.

A. Serán trabajadores Fijos: los admitidos por la Comunidad de Regantes sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración prestando los servicios a la misma de forma continuada, o los que legalmente merezcan dicha calificación.

B. Serán trabajadores Fijos Discontinuos: aquellos que presten su servicio de modo habitual en las funciones específicas de vigilancia de acequias y conducciones de riego para distribución de aguas en la campaña de riegos con carácter cíclico y anual siempre que se hayan trabajado dos campañas consecutivas.

C. Serán trabajadores Eventuales: los contratados para obras o servicios determinados.

Artículo 8. La jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, pudiéndose variar de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad, dejando a salvo lo establecido al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.

AMPLIACIÓN DE JORNADA-HORAS EXTRAORDINARIAS:

Si por circunstancias especiales hubiera que ampliar la jornada laboral, vigilancia de conducciones de riego y distribución de aguas, reparación y obras por roturas o catástrofes naturales, se considerarán como horas extraordinarias.

La compensación de horas extraordinarias se podrá realizar de la siguiente forma:

- A. De forma retributiva al 180% sobre el valor de la hora normal.
- B. En compensación de tiempo libre en igual proporción y de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad.

Artículo 9. Distribución de la jornada y descansos.

La jornada será distribuida en 40 horas semanales, según las necesidades de la Comunidad.

El descanso semanal será de día y medio y en el mes se descansarán dos domingos como mínimo.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones al año o proporción que le corresponda por el periodo de trabajo prestado. Las fechas de las mismas será teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 11. Vestuario.

La Empresa al inicio de cada campaña, se encargará de facilitar a todos los trabajadores el vestuario más apropiado para las características de su trabajo y que en general consistirá:

BIANUAL: 1 par de botas de goma y dos monos de trabajo.

Artículo 12. Acreditación.

Se facilitará al empleado un carnet identificativo. Así mismo se les entregará la documentación necesaria para cumplir o hacer cumplir los acuerdos de la Junta General o Junta de Gobierno.

Artículo 13. Seguridad e higiene en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Así mismo se adoptarán las medidas particulares específicas para evitar riesgos de accidentes.

Artículo 14. Salario base y retribuciones.

Se entenderá por salario base el mínimo que corresponde percibir a cada trabajador por su actividad dentro de la jornada legal de trabajo, sobre el cual girarán los demás conceptos retributivos legales o pactados. Los salarios base serán los fijados en la tabla correspondiente y que se adjunta como Anexo n.º 1.

Artículo 15. Antigüedad.

Las retribuciones por este concepto serán siempre sobre el salario base del trabajador en los siguientes incrementos: Trienios al 3%, Quinquenios al 5%, aplicándose de la forma que se detalla:

1. Trienio el 3%.
2. Trienio el 6%.
3. Trienio el 9%.

10. año el 10% 2 quinquenios.

15. año el 15% 3 quinquenios.

20. año el 20% 4 quinquenios.

Teniendo en cuenta que los trabajadores fijos-discontinuos prestan servicio en la Comunidad de Regantes períodos aproximados de 6 meses al año, serán necesarios 12 meses para computar un año de antigüedad.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Dos salarios mensuales al año, a percibir en junio y diciembre.

Artículo 17. Centro de trabajo.

El centro de trabajo es toda la zona regable del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta, siendo la Comunidad de Regantes la que dispondrá el cometido específico de los acequeros en los puntos o lugares que estime más conveniente para la prestación del servicio para el cual fue contratado.

Artículo 18. Ayuda escolar.

La empresa abonará a sus trabajadores, en caso de tener hijos en edad escolar la cantidad especificada en anexo 1.

Artículo 19. Póliza de seguro.

La Comunidad de Regantes ha concertado voluntariamente a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubre los riesgos de invalidez Permanente Absoluta y Muerte por Accidente Laboral en la cuantía de 24.000 euros y de 12.000 euros en caso de muerte natural.

Artículo 20. Licencias o permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio, que podrán acumularse previo acuerdo con la Comunidad, con los treinta días de vacaciones anuales.
- b. Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c. Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, previa justificación fehaciente, de los padres, abuelos, hermanos o hijos, así como los del cónyuge. Si por tal motivo necesitaran desplazarse a una distancia superior a 100 kilómetros el plazo será de cuatro días.
- d. Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. Un día por bautizo, comunión o boda de un familiar de primer grado, si se celebrase a más de 100 kilómetros de su localidad de residencia.

Artículo 21. Recibo de salario.

La empresa entregará a sus trabajadores las correspondientes nóminas o recibos según modelo aprobado por la autoridad laboral y deberán ir selladas y firmadas por la empresa.

Artículo 22. Clasificación de personal según su función.

C. Acequeros.

Son los trabajadores que a las órdenes de su inmediato superior ejercen la vigilancia de canales y acequias y la distribución de las aguas, realizando los trabajos que les correspondan en cumplimiento de las instrucciones de la Junta.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. Las acequias las desbrozarán o limpiarán de obstrucciones, haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas.

Repartirán el agua según las órdenes recibidas, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riegos, así como los excesos

y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteración o rompimiento de presas, cajeros, cauces y demás faltas previstas en las Ordenanzas.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones o avisos que puedan encargarles la Dirección o Junta de Gobierno o sus superiores. Confeccionarán diariamente los correspondientes recibos de riego y los distribuirán entre los regantes. Semanalmente, darán cuenta de los recibos al Tesorero.

La Comunidad podrá encargarles trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como otros trabajos acordados en Junta de Gobierno.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PRINCIPIOS GENERALES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Comunidad de Regantes del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 23. Graduación de faltas.

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

Artículo 24. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad o de cumplimentación del parte diario de trabajo, hasta tres en un mes.
2. El abandono del servicio sin causa fundada si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a los regates de la Comunidad. Esta falta podrá considerarse como grave y muy grave, en función de los daños ocasionados y el grado de previsión de los mismos.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
5. No atender a los partícipes de la Comunidad y/o al público en general con la corrección y debida diligencia.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No utilizar los equipos de protección recibidos, cuyo incumplimiento constituye incumplimiento laboral a los efectos del art. 58 del Estatuto de los Trabajadores. Esta falta podría considerarse como grave si durante la misma campaña se repitiese 3 veces y como muy grave si pasara de 4 o más.
8. Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Artículo 25. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
2. La ausencia sin causa justificada de dos días durante el periodo de un mes.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo si esta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa. Confección diaria de los recibos de riego.
6. Negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en acto de trabajo si esta implicase riesgo de accidentes para el trabajador o sus compañeros o peligros de avería para las instalaciones.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos por cuenta ajena.
9. La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
10. La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la empresa. (seguridad social, desempleo...).

Artículo 26. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. 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 del Riego Mayor de la Huerta de Orxeta.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.
4. La embriaguez habitual y drogadicción si repercute negativamente en su trabajo.
5. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
7. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los usuarios del riego o a los compañeros de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de huelga general.
10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
11. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
12. 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 27. Sanciones.

Corresponden a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

En cualquier caso, por la Empresa se dará cuenta a los Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que esta imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave el informe emitido por los citados Delegados de Personal.

Artículo 28. 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:

- O Amonestación verbal.
 - O Amonestación escrita.
 - O Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por Faltas Graves:
 - O Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- C. Por Faltas Muy Graves:
 - O Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 40 días.
 - O Despido.

Artículo 29. Prescripciones de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará:

Por faltas leves, a los 10 días.

Por faltas graves, a los 20 días.

Por faltas muy graves, a los 60 días, 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, según el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO N.º 1.

Salario anual	10800 € al año, más dos pagas extraordinarias de 900 €.
Ayuda escolar	140 € al año, por cada hijo en edad de escolarización obligatoria.
Incentivos	50 % de facturación a terceros, por trabajos de riego o limpieza canales.