



Los Palacios y Villafranca
(Sevilla)

Comunidad de Regantes Las Marismas del Guadalquivir

Convenio Colectivo
2019-2021





ACUERDO PACTO DE EMPRESA 2018-2021
COMUNIDAD DE REGANTES LAS MARISMAS DEL
GUADALQUIVIR.

En la Los Palacios y Vfca., a diez de enero de dos mil diecinueve.

De una parte, Don Antonio Gonzalvez Begines, Don José Núñez Negrete y Don Juan Pedro Expósito Giraldo como Delegados de los trabajadores de la Comunidad de Regantes.

Y de otra parte, por La COMUNIDAD DE REGANTES LAS MARISMAS DEL GUADALQUIVIR, Don Francisco Expósito Caro, Presidente de la Comunidad de Regantes, Don Juan Iniesta Hornero, Vocal por Maribáñez, Don Diego Sánchez Morón, Tesorero y Don Antonio José Reyes Maya, Director.

MANIFIESTAN

Que tras diversas reuniones y deliberaciones en el proceso de negociaciones del Pacto Interno de Empresa, ambas partes han alcanzado el acuerdo que se recoge a continuación y por el que La Comunidad de Regantes de Las Marismas del Guadalquivir se registrará durante noviembre y diciembre del año 2018 y los años 2019, 2020 y 2021.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Pacto será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Comunidad de Regantes, incluido tanto el personal de dirección y técnicos, como de campo o de oficinas en todos sus niveles y que los desarrollen en los Centros de Trabajo existentes a la fecha de la firma del presente acuerdo o en los que pudieran crearse por la Comunidad de Regantes en el futuro.

Para lo no previsto en este pacto será de aplicación el Convenio de Faenas Agrícolas en la provincia de Sevilla en Régimen General, si bien las condiciones o mejoras económicas que aquí se establecen y con independencia de lo que se prevé en el artículo siguiente serán absorbibles o compensables, en lo que alcancen, con aquéllas que por conceptos similares puedan regularse en dicho convenio o en cualquier disposición de rango superior.

ART. 2. INTEGRIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento y su vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que en cualquier momento la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las

cláusulas de este Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la correspondiente resolución con objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días siguientes no alcanzasen un acuerdo, el convenio perderá vigencia en su integridad y, en su caso y de haber acuerdo, se iniciará la negociación para ser sustituido por el que pueda acordarse.

ART. 3. VIGENCIA.

Este pacto será de aplicación desde el día 1 de noviembre de 2.018 hasta el 31 de diciembre de 2.021. A partir de entonces, ambas partes acuerdan su prórroga tácita por periodos anuales en tanto no haya sido denunciada su vigencia con dos meses de antelación o bien no haya sido sustituido por otro.

En caso de denuncia, y en tanto no exista un nuevo pacto negociado por los representantes de los trabajadores y de la Junta de Rectora de la Comunidad, el presente pacto se aplicará en su totalidad.

ART. 4. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Para la interpretación, aplicación y seguimiento de las cuestiones derivadas del presente Pacto de Empresa, se constituirá una comisión mixta paritaria integrada por tres miembros de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes y tres miembros de los trabajadores para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado así como para la correcta

aplicación de sus preceptos en caso de controversia o discrepancia sobre su interpretación.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes en el plazo máximo de una semana.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, se harán constar por escrito y tendrán el mismo efecto que lo establecido en este convenio.

ART. 5. REMISIÓN A DISPOSICIONES SUPERIORES.

En todo lo no previsto en el presente Pacto, se estará a lo que en cada momento disponga el convenio sectorial de referencia, como disposición subsidiariamente aplicable, así como a la normativa general y en especial a la contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ART. 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CATEGORÍAS.

El personal que afecta el presente Pacto de Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en las siguientes categorías profesionales.

- Director-gerente o responsable técnico y de administración.

- Técnico.
- Encargado.
- Administrativo.
 - Oficial Administrativo.
 - Oficial Administrativo 2ª.
 - Auxiliar Administrativo
- Guardería de agua.
 - Guarda de riego.
 - Ayudante de guarda de riego.
 - Auxiliar de guarda de riego.
- Electricista-bombero.
- Operario maquinaria.
- Auxiliar especializado.
- Herrero, carpintero, etc.
 - Oficial de Primera.
 - Oficial de Segunda.
- Peones no cualificados.

ART. 7. JORNADA.

La jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo tanto en los periodos de riego como en los periodos sin demanda de riego salvo que por contrato se establezca otra cosa.

El horario habitual para el personal de campo será ininterrumpido, en invierno de 7:30 h a 15:30 h y en verano de 7:00 h a 15:00 h, pudiendo los guardas de riego distribuir estas horas según las necesidades de la guardería a lo largo del día y de la semana cuando se esté en campaña de riegos, permaneciendo en el sector correspondiente al menos hasta las 12:30 h y manteniendo informada a la dirección de su

localización. Para el personal de oficina el horario será el siguiente: de lunes a viernes, de 7´30 h a 15´00 h y los jueves, además, de 16´30 h a 19´00 h. En cualquier caso la dirección de la Comunidad de Regantes podrá modificar estos horarios para adaptarlos a las necesidades que eventualmente se presenten y siempre con el fin de optimizar los servicios prestados al comunero y respetando los límites legales de jornadas (ordinarias y especiales). En especial, dado las graves consecuencias que las lluvias continuadas pueden tener para las infraestructuras, los cultivos, las parcelas y los poblados existentes en el ámbito de la Comunidad, en los periodos en los que sea necesario se establecerán turnos de vigilancia de desagües y estaciones de bombeo para atender las eventualidades que se den durante la evacuación de aguas.

ART. 8. DESCANSO Y FESTIVOS.

Los trabajadores tendrán como descanso efectivo semanal el establecido en el calendario laboral. Además tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos cuando su jornada de trabajo sea en horario intensivo.

Se considerarán festivos los indicados como tales en el calendario laboral.

ART. 9. VACACIONES.

El personal incluido en este Pacto tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones de treinta y un días naturales retribuidos si se disfrutaran, en todo o en parte, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre distribuyéndose según las previsiones del convenio del sector y legislación

aplicable. En el caso de que estas se disfrutaran íntegramente en el resto del año, serán cuarenta días naturales distribuidos de común acuerdo con la dirección de la empresa.

La planificación de las vacaciones se realizará de acuerdo con los intereses de la Comunidad de Regantes y los trabajadores. Para el caso de que no se produzca acuerdo en la planificación prevalecerá los intereses de la Comunidad por fines justificados o bien eligiendo esta la mitad del periodo vacacional y la otra mitad el trabajador.

ART. 10. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Además de las que pueda recoger en cada momento el convenio de referencia sectorial, se establecen las siguientes licencias retribuidas:

- a. Dos días de asuntos propios (fijo y fijo discontinuo) contabilizados por horas (16 h).
- b. Cinco días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos.
- c. Tres días en caso de alumbramiento de esposa.
- d. Veinte días en caso de matrimonio.
- e. Un día por bautizo o boda de los hijos.
- f. Por defunción de tíos carnales y su cónyuge, 1 día.
- g. Cuando haya ingresos consecutivos, que impliquen la estancia en el hospital durante al menos una noche, por el mismo motivo u otros y el trabajador acredite el parte de ingreso con una nueva fecha, le corresponderán 2 días naturales, a partir del hecho causante.

Por enfermedad que exija hospitalización acreditada del cónyuge o parientes hasta 2º grado de afinidad o

consanguinidad, 2 días de permiso a elegir por el trabajador mientras dure el ingreso. La empresa ofrecerá la posibilidad de reducción de jornada con el consiguiente descuento proporcional de salario, a los operarios que se vean en esta situación para facilitar el cuidado del hospitalizado y/o hijos, familiares, etc. apoyando así la Ley de Conciliación Familiar.

- h. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.
- i. En el caso de desplazamiento, los permisos retribuidos serán incrementados en función de la distancia que haya entre Los Palacios y Vfca. y el lugar al que se haya de desplazarse, según el siguiente detalle:
 - i. Provincia limítrofe: 1 día.
 - ii. Provincia no limítrofe: 2 días.
 - iii. Extranjero: 3 días.

ART. 11. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes; en caso de riesgo para las instalaciones e infraestructuras, así como para la realización de faenas inaplazables o de perentoria ejecución.

El valor de la hora extraordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario bruto} \times 14 \text{ (pagas)} / 1.784 \text{ (horas efectivas)}) \times 1,75.$$

Conforme a lo expresado en el artículo anterior no habrá lugar al devengo de estas horas extraordinarias para los guardas de riego durante la realización de las tareas propias de este empleo, ni para los que desarrollen los servicios de mantenimiento en los periodos en que se perciba el plus de campaña.

ART. 12. UTILIZACIÓN DE ÚTILES.

La Comunidad pondrá a disposición de los trabajadores las máquinas, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de su trabajo. Los trabajadores realizarán un uso adecuado y responsable de los mismos y velarán por su buen mantenimiento.

ART. 13. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Los trabajadores que en caso de necesidad realicen trabajos propios de una categoría superior a la suya percibirán el salario de esta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del motivo del cambio.

ART. 14. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos con una antigüedad mínima en la Comunidad de Regantes de un año, podrán solicitar excedencia voluntaria con una duración de entre dos y once meses y reserva del puesto de trabajo, no computándose a ningún efecto el tiempo que dure la situación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo si han transcurrido al menos dos años desde la finalización de la excedencia anterior.

La solicitud se presentará al menos con 15 días de antelación e igualmente el reingreso también ha de pedirse por escrito un mes antes, como mínimo, a la fecha de terminación de la excedencia, produciéndose la reincorporación en las mismas condiciones laborales anteriores.

La falta de solicitud de reincorporación o fin de excedencia en las condiciones anteriores, supondrá inequívocamente que le trabajador renuncia a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III.

RÉGIMEN ECONÓMICO.

ART. 15. RETRIBUCIONES SALARIALES.

La retribución del personal en el ámbito de aplicación del presente Pacto es la recogida en las tablas siguientes y en los artículos 7, 8, 9, 10 y 11, teniendo en cuenta que para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales se incrementará de la siguiente forma:

- **Año 2018:** Incremento del salario base con el resultado recogido en la tabla salarial e incremento del IPC en el complemento personal.
- **Año 2019:** Incremento del IPC real año anterior del salario base y del complemento personal.
- **Año 2020:** Incremento del IPC real año anterior del salario base y del complemento personal.

- **Año 2021:** Incremento del IPC real año anterior del salario base y del complemento personal.

ART. 16. SALARIO BASE. TABLA SALARIAL.

Los salarios base se establecen en función de la categoría profesional que se reconozca al trabajador.

Las cuantías de Salario Base serán las que se recogen en la siguiente tabla salarial:

Puesto de trabajo	Salario Base Mensual (14)
Director-gerente	2.821,31
Administrativo	1.357,06
Administrativo 2º	1.292,84
Auxiliar Administrativo	1.189,41
Técnico	1.292,84
Encargado	1.357,06
Guarda de riego	1.279,54
Ayudante guarda de riego	1.192,36
Auxiliar guardería de riego	1.145,04
Electricista bombero	1.357,06
Operario maquinaria	1.279,54
Oficial 1º	1.266,42
Oficial 2º	1.244,54
Auxiliar especializado	1.279,54
Peón no cualificado	1.157,64

El puesto de encargado además tendrá un incentivo por responsabilidad que ascenderá mensualmente a 240,53 €.

ART. 17. ANTIGÜEDAD.

Se respetará el importe adquirido hasta ahora por este concepto y se continuará aplicando a partir del 1 de noviembre de 2018 el siguiente criterio de antigüedad: se incrementará en un 2% anual sobre el salario base para cada año de los diez primeros de la fecha de alta en la empresa y en el 1% para los años siguientes.

ART. 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones de 30 días del salario base más antigüedad cada una de ellas y que se devengarán por sextas partes, esto es, de enero a junio para la del verano y de julio a diciembre para la de Navidad. Su abono se efectuará entre el 10 y el 15 de julio y entre el 10 y el 15 de diciembre, respectivamente.

ART. 19. PLUS DE CAMPAÑA.

Para superar el minucioso cálculo de excesos de jornada durante los periodos de riego o campaña y tras analizar y obtener el promedio correspondiente a los mismos en campañas anteriores, excesos destinados a dar cobertura a las eventuales averías y necesidades de agua para el comunero incluso fuera del horario habitual y durante los fines de semana, el personal de guardería y de mantenimiento de agua que se precise en cada momento y que lo concretará la dirección de la empresa, cobrará un Plus de Campaña durante estos periodos de demanda de riego, independientemente de que los mismos coincidan o no con la campaña fijada por la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Este plus tendrá un importe de 750 €/mes, se devengará semanalmente y se liquidará en la nómina mensual para la guardería de agua y de 600 €/mes para los

trabajadores de mantenimiento y obras. La Dirección de la Comunidad de Regantes, según las circunstancias de cada campaña, determinará la fecha para comenzar la aplicación de este Plus, designando en campaña seis trabajadores de mantenimiento y seis de guardería para la realización de este servicio.

Los trabajadores incluidos en el Plus de Campaña, ya sean de trabajadores de mantenimiento o guardería, deberán mantener encendido el teléfono de empresa fuera del horario habitual a fin de atender las incidencias especiales o urgencias que pudieran presentarse en el desarrollo de la actividad, al menos desde las 18:00 h hasta las 20:00 h en días laborables y de 10:00 h hasta las 12:00 h en domingos y festivos.

ART. 20. GRATIFICACIÓN DEL SERVICIO DE CAMPO Y OBRAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y KILOMETRAJE.

Ambas partes acuerdan fijar la cantidad de 400 €/mes como compensación en desgaste, reparaciones y consumo de combustible que realizan todos aquellos trabajadores que, previa autorización de la dirección de la Comunidad, utilicen su propio vehículo para la realización de los distintos trabajos necesarios en la Comunidad de Regantes. Esta gratificación se devengará semanalmente a razón de 100 €/semanales (en la semana en que esto ocurra) y se liquidarán en la nómina del mes correspondiente. No tendrán derecho a dicha gratificación aquellos trabajadores que desarrollen las distintas faenas con vehículos propiedad de la Comunidad de Regantes.

En el caso de que un trabajador tuviera que utilizar su automóvil dentro de la jornada de trabajo para desplazarse

desde el centro de trabajo asignado a otro lugar dentro o fuera del ámbito territorial de la Comunidad, la dirección de la Comunidad lo autorizará expresamente. El trabajador percibirá 0,28 euros por kilómetro recorrido

ART. 21. COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que desempeñen su labor en horas de noche percibirán un suplemento por horas trabajadas en periodo nocturno, considerando este periodo como las horas comprendidas entre las 23:00 h y las 7:00 h. El suplemento por hora trabajada en este horario es de 1,15 €/h.

CAPÍTULO IV.

REGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL.

ART. 22. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

La retribución del trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad o accidente no laboral se le aplicará la normativa vigente en cada momento. Sin embargo, la empresa garantiza que al menos, de forma mensual, el trabajador reciba el 100% de los conceptos salariales: salario base, antigüedad y complemento personal que tenga el trabajador.

Coincidencia de vacaciones con I.T.

Para aquellos casos en que coincida el inicio del periodo de vacaciones con una baja por accidente laboral, las vacaciones se disfrutará íntegramente una vez finalizado el

periodo de baja. Se excluye a los citados efectos el accidente □in itinere□.

En las situaciones de contingencia común o accidente □in itinere□ se contemplan dos posibilidades:

1. Si el trabajador se encuentra en incapacidad temporal y comienza sus vacaciones, podrá hacer su disfrute una vez finalizada la situación de baja.
2. Si el trabajador, encontrándose de alta, inicia sus vacaciones y en momento posterior inicia la situación de incapacidad temporal, consumirá el resto de su tiempo de vacaciones si la situación de baja superase la terminación de las mismas. De no ser así, disfrutará las vacaciones que le resten al ser dado de alta.

ART. 23. POLIZA DE SEGURO.

La Comunidad establecerá para sus trabajadores un seguro de accidente que cubra las siguientes eventualidades:

- a. Fallecimiento: 45.000 €.
- b. Invalidez permanente total o absoluta: 45.000 €.
- c. Invalidez permanente parcial (baremo): 45.000 €.

La Comunidad resultará subsidiariamente obligada a realizar dicho pago en el caso de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

ART. 24. PRÉSTAMOS DE EMPRESA.

Todos los trabajadores con relación laboral indefinida o fijos discontinuos de la Comunidad de Regantes podrán solicitar préstamos de empresa con un límite de 2.000 € por cada año. Estos préstamos, que no liquidarán intereses, tendrán la condición de anticipos y se amortizarán en plazos mensuales durante un periodo máximo de 1 año o antes si se extinguiere la relación laboral. Se concederán siempre que los préstamos concedidos por la Comunidad de Regantes a los trabajadores no superen los 10.000 € al año.

ART. 25. GARANTÍAS.

La Comunidad designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe, o negligencia. Esto no se aplicará cuando la Comunidad sea la demandante o el trabajador renuncie expresamente.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

El trabajador que utilice tanto un vehículo propiedad de la Comunidad como uno propio al servicio de esta y cometiera alguna infracción por causa imputable al mismo, será responsable de la sanción que se imponga. En cualquier otro supuesto, la Comunidad se hará cargo de la sanción.

ART. 26. HORAS DE FORMACION.

Los cursos que la Dirección de la Comunidad de Regantes considere de asistencia obligatoria, previa consulta al Comité de Empresa o Comité de Seguridad y Salud, y se celebren fuera de jornada, se retribuirán al precio de la hora ordinaria. Se entiende que son materias cuya asistencia es obligatoria las recogidas en la LPRL 31/1995 y aquellas relacionadas con el puesto y métodos de trabajo.

ART. 27. JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de aplicar esta modalidad de cese anticipado con contrato de relevo, según la normativa vigente, si bien con las siguientes especialidades:

- a. La Comunidad de Regantes aceptará todas aquellas jubilaciones parciales con contrato de relevo que sean solicitadas, siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social.
- b. El trabajador jubilado parcialmente trabajará el tiempo que legalmente corresponda de forma continuada, dentro de cada año y durante el periodo que mejor se ajuste a las necesidades de la Comunidad de Regantes, procurando siempre el acuerdo entre ambas partes.
- c. El trabajador relevista lo hará a jornada completa y será contratado a través de la modalidad de contrato establecido legalmente.
- d. Avisando con una antelación mínima de 15 días, la Comunidad de Regantes se compromete a tener toda la

documentación necesaria preparada para su tramitación en la fecha en que el relevado cumpla la edad que legalmente le permita acceder a este tipo de jubilación.

Naturalmente, este pacto puede verse alterado por cualquier reforma legal de obligado cumplimiento.

CAPÍTULO V.

OTROS DERECHOS, SEGURIDAD Y SALUD.

ART. 28. DERECHOS SINDICALES.

El delegado de personal contará para las oportunas gestiones del número de horas retribuidas que le otorgue la legislación vigente en cada momento. Estas horas sindicales podrán ser acumuladas por periodos de dos meses. La forma de utilización de las mismas será a elección de delegado según sus necesidades.

ART. 29. GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

La Comunidad entregará al personal una copia del contrato de trabajo y acreditación del alta en la Seguridad Social. La notificación de baja del personal se realizará con la antelación mínima que marque la legislación vigente.

ART. 30. ASAMBLEA.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla, o por el delegado de personal, que

en todo caso la presidirá y será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Comunidad.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Dirección con un mínimo de 48 horas de antelación. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección.

ART. 31. COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD Y SALUD.

Ambas partes se comprometen a trabajar conjuntamente en este área con el fin de prevenir y reducir la accidentabilidad en los distintos centros de trabajo de la Comunidad de Regantes, cumpliendo y velando por la ejecución de las normas de seguridad aplicables.

Con el fin de hacer un seguimiento específico de la prevención y la accidentabilidad, se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud, compuesta por los representantes de la dirección y de los trabajadores. Se reunirá de forma periódica para ser consultada acerca de la política, planes, programas y cualquier otro asunto relativo a la prevención de riesgos laborales en la Comunidad y velará por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia tanto por la dirección como por los trabajadores.

Se reconoce la Comisión Mixta de Seguridad y Salud como el órgano más adecuado para la consulta y participación. En el mismo se propondrán y discutirán los planteamientos y posibles soluciones más convenientes para cada uno de los problemas aquí expuestos, y de mutuo acuerdo se establecerá la posible solución. En el plazo de un mes desde la aprobación y dotación

financiera (caso de que sea necesaria) se comunicará a los Recursos Preventivos y Responsables de Prevención quién es el responsable de su ejecución y plazo de realización.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud es la responsable de la comunicación de los cambios susceptibles de los puestos de trabajo que afecten de forma sustancial a la salud de los trabajadores, o nuevos puestos, a fin de realizar los estudios ergonómicos y evaluaciones de riesgos que marca la Ley de Prevención. Siempre que sea posible se intentará realizar estas evaluaciones antes de comenzar los trabajos.

Los responsables de seguridad y salud de la empresa se comprometen a:

- Fomentar una cultura preventiva entre todos los trabajadores y especialmente entre sus afiliados.
- Cumplir y vigilar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia preventiva, avisando de las alteraciones observadas.
- No entorpecer la normal actividad productiva durante el transcurso de las tareas asignadas a los delegados de prevención.
- Cooperar con la empresa en todas aquellas tareas previstas para su categoría y funciones y que sean aplicables según legislación y normativa interna.
- Cooperar a la integración de la prevención en toda la cadena de mando y proceso.

ART. 32. PRENDAS DE TRABAJO.

Se acuerda por ambas partes la entrega, por parte de la Comunidad de Regantes, la entrega de ropa laboral adecuada para los trabajos a realizar conforme a lo establecido en la LPRL y en los planes de prevención de la Comunidad, adecuando las prendas y herramientas a las circunstancias laborales de cada momento. En general se entregará en invierno dos camisas de manga larga, un jersey o forro polar, una chaqueta de abrigo cada tres años y calzado, en verano dos pantalones, dos camisas o polos de manga corta y calzado correspondiente.

Para aquellos trabajadores que no requieran ropa laboral especial o uniformada, como los trabajadores de oficina, la empresa entregará una compensación económica equivalente al coste medio de la ropa laboral entregada a los trabajadores de campo.

ART. 33. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Ambas partes se comprometen a realizar todo lo posible para promover y facilitar el efectivo cumplimiento de la legislación vigente en cada momento en lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO VI.

REGIMEN DISCIPLINARIO.

ART. 34. CLASES DE FALTAS

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Los superiores, en el caso de que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y podrán ser sancionados.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Comunidad se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Art. 35. FALTAS LEVES.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), 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. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender a comuneros y compañeros con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.
9. Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

ART. 36. FALTAS GRAVES.

Se calificarán 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. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
12. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
13. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.
14. 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.

ART. 37. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de veinte faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o treinta durante 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 las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
3. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictada por la autoridad judicial.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el servicio.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del art. 36 y décima del art. 37, ambos de este texto.

ART. 38. SANCIONES.

Las sanciones que la dirección de la Comunidad pueda imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a. Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b. Por falta grave: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido laboral.

Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, posibles eximentes o agravantes y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Comunidad.

Además de las sanciones, podría reclamarse los gastos ocasionados a la Comunidad por el acto calificado como falta.

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 dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ambas partes, de conformidad con todo su contenido, firman el presente ACUERDO DE EMPRESA, que se convierte en PACTO APLICABLE desde este día, habiendo sido refrendado por los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la plantilla actual, en Los Palacios y Vfca. en la fecha y lugar indicados *ut supra*.



ES EL MOMENTO!

**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**



Los Palacios y Villafranca
(Sevilla)

**CCOO debe su independencia y su fuerza a los
afiliados y afiliadas.**

**Vuestro respaldo garantiza nuestra
representatividad y nuestra capacidad de
reivindicación y propuesta.**