

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Comunidad de Regantes de las Marismas del Guadalquivir**Expediente: 41/01/0223/2024****Fecha: 27/08/2024****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: ROBERTO CORROCHANO SANCHEZ****Código 41000882011981.**

VISTO el Convenio Colectivo de la COMUNIDAD DE REGANTES DE MARISMAS DE LAS GUADALQUIVIR (cod 41000882011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la COMUNIDAD DE REGANTES DE LAS MARISMAS DEL GUADALQUIVIR (cod 41000882011981), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2024 a 31-12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO 2024-2027
COMUNIDAD DE REGANTES LAS MARISMAS DEL
GUADALQUIVIR

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Comunidad de Regantes de las Marismas del Guadalquivir, 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.

Artículo 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 aprobará 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.

Artículo 3. *Vigencia.*

Este pacto será de aplicación desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027. 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 Rectora de la Comunidad, el presente pacto se aplicará en su totalidad.

Artículo 4. *Comisión mixta paritaria.*

Para la interpretación, aplicación y seguimiento de las cuestiones derivadas del presente Convenio, 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.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 5. *Clasificación profesional y categorías.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. Serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, autonomía, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Las partes firmantes del presente Convenio, son consciente de que la movilidad entre niveles dentro del grupo profesional y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les indique la empresa, o que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación, ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: Se integra en este grupo profesional las personas que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo: técnicos superiores, técnicos medios, administrativos y encargados.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

Estará incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, los tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganadero peón agrícola tanto en faenas especificadas como sin especificar y resto de faenas.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Comprenden este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

Estarán incluidos dentro del presente grupo trabajos de herrería, carpintería, conductor mecánico, etc..

DEFINICION DE FUNCIONES

- **Personal Técnico:** Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.
- **Personal Administrativo:** Se comprende en este grupo el personal, administrativos titulados y no titulados, que realizan funciones de carácter burocrático en la empresa.
- **Encargados/as o Capataces:** Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.
- **Tractoristas-maquinistas:** Son las personas trabajadoras que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.
- **Especialistas:** Forman este grupo aquellas personas trabajadoras diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como injertadores, podadores, sulfatadores y motocultores.
- **Guardas:** Son aquellas personas trabajadoras contratados para la vigilancia de una o varias fincas.
- **Caseros/as:** Integran este grupo aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de las demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.
- **Ganaderos/as:** Comprende este grupo el personal dedicado al cuidado directo del ganado, así como a los trabajos propios de la dehesa, tales como vaqueros, granjero, porqueros, pastores y caballistas.
- **Peón Agrícola:** Son aquellas personas trabajadoras que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención.

Artículo 6. Trabajos de superior grupo profesional.

Los trabajadores que, en caso de necesidad, realicen trabajos propios del grupo profesional superior al que pertenecen percibirán el salario correspondiente a dicho grupo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del motivo del cambio, salvo que la encomienda de funciones superiores se haya prolongado por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, en cuyo caso el trabajador consolidará el grupo profesional de superior categoría.

Artículo 7. Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de forma general del siguiente modo:

- De lunes a domingo durante periodos de riego, achique y situaciones climatológicas que así lo requieran, para los trabajadores adscritos a dichos servicios.
- De lunes a viernes, fuera de las situaciones de periodos de riego, achique y situaciones climatológicas que así lo requieran, y para los trabajadores que no se encuentren adscritos a dichos servicios.

El horario habitual para el personal de campo será ininterrumpido de 7:00 a 15:00 horas, 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 horas y manteniendo informada a la dirección de su localización.

Para el personal de oficina, el horario será el siguiente: de lunes a viernes, de 7:00 a 15:00 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos cuando su jornada de trabajo sea en horario intensivo.

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.

De igual modo, se podrán establecer turnos de vigilancia durante la campaña de riego para atender a las averías o incidencias que pudieran surgir, con el objeto de procurar un mejor aprovechamiento de los recursos hídricos.

Artículo 8. Calendario laboral.

Anualmente, durante el mes de diciembre la empresa elaborará una propuesta de calendario laboral para el siguiente ejercicio que puede estar supeditado a cambios dependiendo de la climatología, previa consulta con los representantes de los trabajadores, que será expuesto en el centro de trabajo en un lugar visible para la plantilla.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio 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. En el caso de que éstas se disfrutaran íntegramente durante el resto del año, serán cuarenta días naturales retribuidos.

La planificación de la totalidad de los días vacaciones en cualquiera de los supuestos anteriores, 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, prevalecerán los intereses de la Comunidad por fines justificados, o bien eligiendo ésta la mitad del periodo vacacional y la otra mitad el trabajador.

Artículo 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 anuales contabilizados por horas (16 horas), que deberán ser solicitados por el trabajador con 48 horas de antelación a su disfrute. Este permiso se devengará durante el año natural en proporción al tiempo de alta en la empresa.
- b) Cinco días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos.
- c) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- d) Un día por bautizo o boda de los hijos.
- e) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día por defunción de tíos carnales y su cónyuge.
- g) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Además, 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 conciliación familiar.
- h) Un día natural por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos.
- i) En el caso de desplazamiento, los permisos retribuidos serán incrementados en función de la distancia que haya entre Los Palacios y Villafranca. y el lugar al que se haya de desplazarse, según el siguiente detalle:
 - Provincia limítrofe: un día.
 - Provincia no limítrofe: dos días.
 - Extranjero: tres días.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 13. Incrementos salariales.

La retribución del personal, en el ámbito de aplicación del presente Convenio es la recogida en las tablas siguientes, siendo el resultado de aplicar sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023, un incremento del 1 %. Para el resto de los años de vigencia, la tabla salarial se incrementará del siguiente modo:

- Año 2025: Incremento del 1% del salario base y del complemento personal del año anterior.
- Año 2026: Incremento del 1% del salario base y del complemento personal del año anterior.
- Año 2027: Incremento del 1% del salario base y del complemento personal del año anterior.

Con carácter adicional al incremento general del Convenio, se acuerda para los ejercicios de 2024, 2025, 2026 y 2027 un incremento salarial vinculado a la utilización y disponibilidad de agua por parte de la Comunidad de Regantes de las Marismas del Guadalquivir, utilizando como indicador de esta disponibilidad que la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir gire el Canon y Tarifa de Riego (tasa por uso de aguas de dominio público) o el porcentaje que gire de este de la forma que se expone a continuación:

1. En el mes de diciembre de cada año, la Comunidad de Regantes las Marismas del Guadalquivir elabora el presupuesto para el siguiente ejercicio incluyendo el Canon y Tarifa de Riego aprobado para el año siguiente por la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir]
2. Posteriormente, en el ámbito de la Comisión de Desembalses que da inicio a la campaña de riego, la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en función del volumen de agua almacenada en los pantanos, establece la dotación de agua para la campaña a disponer por la comunidad de regantes. Se pueden dar tres escenarios:
 - No reducción del canon. La dotación aprobada está por encima del 50% de la concesión de la comunidad de regantes. En este caso, la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, girará a la comunidad de regantes el importe íntegro del Canon y Tarifa de Riego aprobado.]
 - Reducción parcial del canon. La dotación aprobada se encuentra entre el 40% y el 50% de la concesión de la comunidad de regantes. En este caso, la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, con la aprobación de un Decreto de Sequía por parte del Ministerio correspondiente, girará a la comunidad de regantes el 50% del importe aprobado del Canon y Tarifa de Riego]
 - Anulación total del canon. La dotación aprobada es inferior al 40% de la concesión de la comunidad de regantes. En este caso la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, con la aprobación de un Decreto de Sequía por parte del Ministerio correspondiente anulará el Canon y Tarifa de Riego y no girará estas tasas.]
3. Tras la Comisión de Desembalses en el caso de que la dotación esté por encima del 50% o tras la aprobación del Decreto de Sequía que reduzca o anule el Canon y Tarifa de Riego, la Comunidad de Regantes de las Marismas del Guadalquivir comunicará a los representantes de los trabajadores el escenario resultante en base al punto anterior, de tal modo que se producirá, en su caso, una revisión salarial del modo que se expone a continuación:
 - Mantenimiento del Canon y Tarifa de Riego aprobada: 1% de incremento salarial adicional.
 - Reducción parcial del Canon y Tarifa de Riego: 0,5 % de incremento salarial adicional.
 - Anulación total del Canon y Tarifa del Riego: 0% de incremento salarial.

Artículo 14. 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 durante los años de vigencia del convenio serán las que se recogen en la siguiente tabla salarial:

Puesto de trabajo	Salario base mensual 2024 (14)	Salario base mensual 2025 (14)	Salario base mensual 2026 (14)	Salario base mensual 2027 (14)
Director-Gerente	3.054,39	3.084,94	3.115,78	3.146,94
Administrativo	1.469,17	1.483,86	1.498,70	1.513,68
Administrativo 2.ª	1.399,65	1.413,64	1.427,78	1.442,06
Auxiliar Administrativo	1.287,67	1.300,55	1.313,55	1.326,69
Técnico	1.399,65	1.413,64	1.427,78	1.442,06
Encargado	1.469,17	1.483,86	1.498,70	1.513,68
Guarda de Riego	1.385,25	1.399,10	1.413,09	1.427,22
Ayudante Guarda de Riego	1.290,87	1.303,78	1.316,82	1.329,99
Auxiliar Guardería de Riego	1.239,63	1.252,03	1.264,55	1.277,20
Electricista Bombero	1.469,17	1.483,86	1.498,70	1.513,68
Operario Maquinaria	1.385,25	1.399,10	1.413,09	1.427,22
Oficial 1.ª	1.371,03	1.384,74	1.398,59	1.412,58
Oficial 2.ª	1.347,36	1.360,83	1.374,44	1.388,19
Auxiliar Especializado	1.385,25	1.399,10	1.413,09	1.427,22
Peón no cualificado	1.252,82	1.265,35	1.278,01	1.290,79
Conductor mecánico	1.469,17	1.483,86	1.498,70	1.513,68

Artículo 15. Plus de Responsabilidad.

Los trabajadores que presten servicios que conlleven responsabilidad, desempeño de mando y coordinación de trabajadores, de forma

adicional a la retribución de salario base establecida para su categoría, percibirán un complemento mensual por cuantía de 240,53 €.

Artículo 16. Antigüedad.

Se respetará el importe adquirido hasta ahora por este concepto, y se continuará aplicando a partir del 1 de enero de 2024 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.

Artículo 17. 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.

Artículo 18. 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 hasta las 20:00 horas en días laborables y de 10:00 hasta las 12:00 horas en domingos y festivos.

Artículo 19. 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, por propia iniciativa y de forma voluntaria, y siempre con la correspondiente 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 €/kilómetro recorrido.

Artículo 20. 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 22:00 y las 6:00 horas. El suplemento por hora trabajada en este horario es del 25% sobre el salario del trabajador.

Capítulo IV. Régimen asistencial y social

Artículo 21. 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.

Artículo 22. Póliza 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.

Artículo 23. Préstamos de empresa.

Todos los trabajadores 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 extinguiese 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.

Artículo 24. 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 tenga intereses contrapuestos al trabajador o sea parte contraria en el proceso 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.

Artículo 25. Horas de formación.

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 extraordinaria si con su realización se generara un exceso de jornada. 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.

Capítulo V. Otros derechos, seguridad y salud

Artículo 26. Crédito horario de la representación de los trabajadores.

Los delegados de personal contarán, para las oportunas gestiones, del número de horas retribuidas que les otorgue la legislación vigente en cada momento. Este crédito horario podrá ser acumulado por periodos de dos meses. La forma de utilización del mismo y forma de acumulación corresponderá al criterio de los delegados de personal, según sus necesidades.

Artículo 27. 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.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve período de 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.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No atender a comuneros y compañeros con la diligencia y corrección debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. 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.
8. Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Artículo 30. 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.
2. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
3. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

4. 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.
5. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.
6. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina
9. de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
10. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

Artículo 31. 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. Faltar cuatro días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
3. 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.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. 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.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez durante el servicio.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. Revelar, a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.
11. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles.
12. Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 36 y décima del artículo 37, ambos de este texto.

Artículo 32. 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, podrán 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.

Artículo 33. Solución de conflictos.

Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa, las partes firmantes acuerdan someterse al Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

En Los Palacios y Villafranca, a 18 de julio de 2024.