



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ZONA REGABLE DEL VIAR
Expediente: 41/01/0227/2025
Fecha: 27/08/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ANTONIO MUÑOZ CABELLO
Código 41101422012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Zona Regable del Viar (código 41101422012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 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 6/2024, de 29 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.

Esta Delegación Territorial,

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



CSV : RCC-b603-a9d9-34c9-1d04-ca07-8dc1-0102-86a8
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 27/08/2025 12:13 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Zona Regable del Viar (código 41101422012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 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



CSV : RCC-b603-a9d9-34c9-1d04-ca07-8dc1-0102-86a8
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 27/08/2025 12:13 | NOTAS : F



COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ZONA REGABLE DEL VIAR

Convenio Colectivo 2025-2027

En Alcalá del Río, a veintinueve de julio de 2025.

REUNIDOS:

De una parte, D. Antonio Muñoz Cabello, D. Francisco José Bernal Muñoz y D. José Luis López Rendón, miembros del Sindicato de Riegos de la Comunidad de Regantes de la Zona Regable del Viar, designados expresamente para este acto. -

Y de otra, D. Pedro Vento Reyes, D. Juan Venteo Reyes, D. Francisco Chaves Gil, en su calidad de representantes de los trabajadores y trabajadoras de la citada empresa, designados también a este fin. -

Ambas partes intervinientes, considerándose mutuamente con la capacidad legal necesaria y asegurando la vigencia de sus respectivas representaciones, tras las oportunas deliberaciones, han decidido celebrar el presente **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ZONA REGABLE DEL VIAR**, que dejan formalizado conforme a los siguientes artículos.

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1º.-

Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo existentes entre la empresa Comunidad

de Regantes de la Zona Regable del Viar y todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa, incluido tanto el personal de dirección y técnicos, como de campo u oficina en todos sus niveles. -

Artículo 2º.-

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el día 1 de enero del año en curso y hasta el 31 de diciembre de 2027, dejando sin valor ni efecto alguno los anteriores Convenios Colectivos celebrados. Sus efectos económicos se producirán desde el 1 de enero del año en curso, aunque la fecha de su firma y publicación sea posterior . -

El Convenio, una vez agotada la duración pactada, se prorrogará de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo hubiere denunciado con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de expiración del plazo de duración o prórroga en curso. -

Artículo 3º.-

Se respetarán las situaciones personales adquiridas que excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". -

Artículo 4º.-

Cualesquiera mejoras que se establezcan durante la vigencia de este convenio colectivo, por disposición de carácter general o cualquier otra fuente de obligar, serán compensables y absorbibles con las condiciones que en el presente Convenio se contienen. -

Artículo 5º.-

Para la resolución de cuantas cuestiones pudieran suscitarse en orden a la interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan designar una Comisión Paritaria, que estará compuesta por dos representantes de la Comunidad de Regantes y otros dos del personal de la empresa, todos ellos firmantes de este Convenio, los cuales podrán designar de considerarlo conveniente y de común acuerdo, un moderador o arbitro que dirima sus diferencias. -

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, incluido el representante de los trabajadores, podrá proceder a su denuncia con el fin de iniciar el proceso de negociación de un nuevo convenio. La denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En dicha comunicación deberán constar expresamente las razones de la denuncia, así como las propuestas básicas que motiven la revisión del convenio. Una vez efectuada la denuncia, conforme a lo dispuesto en esta cláusula, las partes se comprometen a iniciar el proceso de negociación en los

plazos y términos previstos en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no producirse denuncia en el plazo establecido, el convenio se prorrogará automáticamente en sus propios términos hasta que sea sustituido por uno nuevo, salvo que se pacte lo contrario. –

Capítulo 2. Régimen Económico

Artículo 6º.-

Se establece la siguiente tabla salarial para los años 2025, 2026 y 2027:

	2025	2026	2027
Director Gerente	3.622,85 €	3.677,19 €	3.732,35 €
Jefe de Explotación	2.080,00 €	2.111,20 €	2.142,87 €
Jefe de Grupo	1.851,34 €	1.879,11 €	1.907,30 €
Técnico	1.480,00 €	1.502,20 €	1.524,73 €
Oficial 1º administrativo	1.448,93 €	1.470,66 €	1.492,72 €
Oficial 2º administrativo	1.110,95 €	1.127,61 €	1.144,53 €
Auxiliar administrativo	772,31 €	783,89 €	795,65 €
Guarda Mayor	1.063,19 €	1.079,14 €	1.095,32 €
Guarda	963,19 €	977,64 €	992,30 €
Oficial 1º electromecánico	1.063,19 €	1.079,14 €	1.095,32 €
Oficial 2º electromecánico	963,19 €	977,64 €	992,30 €
Peón	705,64 €	716,22 €	726,97 €
Limpiador/a	657,27 €	667,13 €	677,14 €

Los expresados salarios base corresponden a la jornada legal de trabajo máxima vigente. -

Cada trabajador/a con la consideración de fijo en la empresa percibirá un complemento salarial, en concepto de **plus por antigüedad**, igual al 2% del salario base por el número de años que ostente la consideración de fijo y hasta los diez primeros años, y del 1% del salario base por cada año a partir del undécimo año de antigüedad en la empresa. Dicho plus se percibirá en las 17 pagas establecidas

Se tienen establecidas 12 pagas mensuales por cada mes del año a las que se le sumará el plus por antigüedad que le corresponda a cada trabajador/a y el 15% en concepto de **beneficio empresarial** calculado sobre la suma del salario base y el plus por antigüedad, y 5 pagas extraordinarias a las que tan solo se le sumará el plus de antigüedad del trabajador y cuyas fechas de pago son: 15 de Marzo, 30 de Abril, 15 de Julio, 30 de Septiembre y 15 de Diciembre.

Artículo 7º.-

El personal de guardería y campo percibirá un **plus de asistencia** por día efectivamente trabajado, quedando excluidos, a parte de los días laborables no trabajados, los sábados, domingos y

festivos. Dicho plus alcanzará la suma de **15,18** euros/día, salvo en el caso del Guarda Nocturno que será de **8,24** euros/día y del Jefe de Explotación que será de **30,90** euros/día. Este plus de asistencia se verá incrementado un 1,5% en 2026 y un 1,5% en 2027. -

El guarda nocturno, además del plus de asistencia percibirá un **plus de nocturnidad** por día efectivamente trabajado, quedando excluidos, a parte de los días laborables no trabajados, los sábados, domingos y festivos. Dicho plus alcanzará la suma de **23,69** euros/día. -

A efectos de compensar la realización de otros trabajos que pueden considerarse, de forma estricta, más adecuados del personal subalterno, que no existe en la empresa, dada la muy reducida estructura funcional de sus oficinas, y para retribuir su dedicación y responsabilidad, el personal administrativo y técnico percibirá un **plus de asistencia** por día efectivamente trabajado, quedando excluidos, a parte los días laborables no trabajados, los sábados, domingos y festivos. El jefe de grupo percibirá un plus de asistencia de **18,47** euros/día, el oficial de 1ª administrativo **14,40** euros/día, el oficial de 2ª administrativo **12,45** euros/día, el Auxiliar administrativo **10,96** euros/día y el Titulado Técnico **15,45** euros/día. Este plus de asistencia se verá incrementado un 1,5% en 2026 y un 1,5% en 2027. -

Durante los días de vacaciones, festivos, baja laboral y días de asuntos propios no se percibe este plus de asistencia, ni el de nocturnidad, considerándose expresamente compensado con las cantidades percibidas durante los días efectivamente trabajados. -

Dado el carácter de los servicios que presta la Empresa y con el fin de mantener atendido el servicio durante las 24 horas, durante la campaña de riegos o época que por las circunstancias especiales así lo requiera, a criterio de la Dirección, el personal de campo prestará sus servicios en situación de Guardia. Estas guardias se llevarán a cabo durante los fines de semana y festivos. El personal en situación de Guardia deberá, por tanto, estar debidamente localizable y disponible para la atención inmediata de aquellos trabajos de carácter extraordinario que puedan surgir y no se puedan posponer por el perjuicio inmediato a los asociados o instalaciones de la Empresa, a criterio de su jefe inmediato superior. Se incluye dentro de estas jornadas de guardia, atención al agricultor, la ronda para la revisión de las Estaciones de Bombeo, Estaciones de Filtrado, Balsas, Casetas de contadores y Planta Fotovoltaica, que engloban los trabajos de inspección general de instalaciones, lecturas hidráulicas y eléctricas, inspección del canal principal y posibles atascos de algas, controles de niveles y reseteo de alarmas que se hayan generado. Los trabajadores/as que realicen estas jornadas de guardia, cuyo horario será de 7:00 a 19:00h, percibirán una retribución según la siguiente tabla para los años 2025, 2026 y 2027:

Categoría	Guardia (€/día)	Hora Extra (€/hora)
-----------	-----------------	---------------------

Guarda*	100,00	15,1
Guarda nocturno	115,00	N/A

*En el caso de Miguel Hernández Villanueva y Pedro Venteo Reyes, dada su antigüedad en la empresa, los importes serán de 125 €/día y 23,2 €/hora

Artículo 8º.-

La empresa asignará los vehículos necesarios al personal de campo y técnico para el desempeño de su trabajo. En tal caso, la Empresa asumirá todos los gastos derivados del mantenimiento y explotación del vehículo, incluidos seguro y consumo de carburante, excepción hecha de las responsabilidades penales y administrativas derivadas de las infracciones incurridas por el conductor.

El personal de la empresa que no tenga asignado vehículo, o no disponga del mismo por avería o mantenimiento, y deba hacer uso del vehículo propio percibirá una compensación de 0,26 €/kilómetro. -

Artículo 9º.-

La empresa abonará anualmente a los trabajadores/as en plantilla en concepto de **beca de ayuda al estudio de los hijos del personal**, la cantidad de:

- **100,00** euros/hijo en edad de guardería;
- **130,95** euros/hijo que curse estudios de Preescolar, Primaria y 1º y 2º E.S.O.;
- **153,10** euros/hijo que curse estudios de 3º y 4º de E.S.O. y 1º y 2º de Bachiller o similar;
- **357,21** euros/hijo que curse estudios universitarios.
- **380,00** euros/hijo que curse estudios de post-grado.

Las expresadas ayudas serán satisfechas por la empresa con la nómina del mes de octubre, previa justificación documental de la concurrencia de las condiciones requeridas para su devengo.

El personal contratado con carácter eventual que en dicha fecha se encuentre en alta percibirá dicha cantidad en proporción al tiempo contratado durante el año en curso.

Artículo 10º.-

La empresa abonará de una sola vez y con carácter anual por trabajador/a en plantilla la cantidad de **163,69** euros en concepto de gratificación especial por Navidad. (15 de diciembre).

El personal contratado con carácter eventual que en dicha fecha se encuentre en alta percibirá dicha cantidad en proporción al tiempo contratado durante el año en curso.

Artículo 11º.-

La jornada de trabajo del personal afectado por el presente convenio será de cuarenta horas semanales, considerándose a todos los efectos como días **festivos el 24 y 31** de diciembre. -

El personal de campo y guardería, incluido el jefe de explotación, tendrá el siguiente horario:

- Del 01 de octubre al 15 de abril, de **7:30 a 14:30** horas, de lunes a viernes.
- Del 16 de abril al 30 de septiembre, de **7:00 a 14:00** horas y de **17:00 a 19:00** horas, de lunes a viernes.

No obstante, este horario se podrá flexibilizar y adaptar a las necesidades del servicio, a criterio de la Dirección o por acuerdo del Sindicato de Riegos.-

En cuanto al personal administrativo y técnico, su horario será:

- Del 01 de octubre al 30 de junio, de **8:30 a 14:00 y de 15:00 a 18:00** horas de lunes a jueves, y de **8:30 a 14:30** los viernes.
- Del 01 de julio al 30 de septiembre, de **7:00 a 15:00** horas de lunes a viernes.

Artículo 12º.-

La Comunidad de Regantes de la Zona Regable del Viar reconoce expresamente a favor de sus trabajadores/as el derecho a disfrutar vacaciones anuales por un período de 22 días hábiles. También se reconoce el derecho a disfrutar **dos días al año** de asuntos propios sin necesidad de justificar y sin merma en salario y con los mismos conceptos retributivos que en el periodo de vacaciones, no pudiéndose acumular, ni coger en días consecutivos, ni unirse a las fechas de vacaciones.

Dada la atención y dedicación que requieren ciertos meses durante la campaña de riego, queda establecido que el personal de campo, incluido el encargado general, disfrutará sus vacaciones anuales durante los meses de octubre a mayo del año siguiente. -

Artículo 13º.-

Todo trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y que solicite la jubilación en la empresa, después de cumplir sesenta años causando baja en la misma antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, percibirá una gratificación consistente en el importe de diez días de trabajo por año de servicio en la Empresa que no exceda de quince, y cinco días de trabajo por año de servicio que rebase los quince.- A efectos de calcular el importe de un día de trabajo, se tendrá presente sueldo base, antigüedad y beneficio que, en la fecha de jubilación, perciba el trabajador/a.-

La empresa podrá convenir con los trabajadores/as fórmulas de compensación para el supuesto de jubilaciones anticipadas. -

Dicho premio de jubilación se percibirá igualmente en caso de fallecimiento, invalidez total y

jubilación anticipada (convenida con la empresa). -

Artículo 14º.-

En los supuestos en que se presente alguna demanda, denuncia o querella contra algún trabajador/a de la Comunidad exigiendo responsabilidades derivadas de la prestación de sus servicios a la misma, la Comunidad se compromete a hacerse cargo de la defensa jurídica del trabajador/a o trabajadores/as implicados, así como a satisfacer directamente la responsabilidades económicas que se contengan en las respectivas sentencias firmes, siempre que la acción u omisión determinante de las condenas no obedezcan a dejadez de funciones, dolo o culpa grave.-

Artículo 15º.-

La Comunidad de Regantes queda expresamente facultada para detraer de las liquidaciones que procedan hacer, por causa de la extinción o suspensión de la relación laboral, con inclusión, en todo caso, del premio de jubilación, las sumas de que resulte acreedora. -

Capítulo 3. Régimen asistencial y social**Artículo 16º.-**

La Empresa facilitará al personal de Campo, con periodicidad anual y según el criterio de la misma, un uniforme de verano y otro de invierno, en las fechas y cantidades reflejadas en la siguiente tabla:

Concepto	Invierno (01 de octubre)	Verano (01 de abril)
Polo / Camiseta	3	3
Sudadera / Jersey	2	0
Pantalón	2	2
Chaqueta / Forro Polar	1	0
Chaleco s/mangas	1 (cada 2 años)	0
Chaquetón / Parka / Abrigo	1 (cada 3 años)	0

Artículo 17º.-

La Comunidad mantendrá la póliza de seguro de vida e invalidez absoluta y permanente, por un capital para el año 2025 de **10.860,83** euros y de fallecimiento por accidente de **34.911,07** euros para el año 2025.

Los capitales asegurados, en caso de accidente, se entenderán que compensan hasta el importe de

aquellas posibles indemnizaciones que pudieran declararse, a cargo de la empresa en función del estado de las obras que constituyen el sistema regable de la Zona Regable del Viar, dicha póliza se actualizará anualmente con el IPC del año anterior. –

Capítulo 4. Régimen Disciplinario

Artículo 18º.- Clases de faltas.

Los trabajadores/as 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/as al servicio de la Comunidad se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 19º.- 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/as 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/as y compañeros/as 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.
9. Desatender cualquier requerimiento de la persona designada como Oficial de Cumplimiento o Compliance Officer.
10. No respetar o no tratar con la debida consideración a la persona designada como Oficial de Cumplimiento o Compliance Officer.
11. El desprecio manifiesto y exteriorizado por las medidas y controles de prevención de delitos y de promoción de la cultura ética empresarial que establezca la Comunidad.

Artículo 20º.- Faltas graves.

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/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
 3. Faltar dos días al trabajo durante un período 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 de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
 9. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando o firmando por aquél.
 10. Realizar actos que supongan una vulneración del Código de Conducta y Buen Gobierno, del Catálogo de Conductas Prohibidas, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales en la Comunidad.
 11. No comunicar o denunciar a la Comunidad, mediante el Canal de Cumplimiento establecido para ello, aquellas vulneraciones, irregularidades e infracciones del Código de Conducta y Buen Gobierno, del Catálogo de Conductas Prohibidas y de la Política de Compliance Penal, infracciones al derecho de la Unión Europea, en materia de seguridad y salud laboral, acoso laboral, acoso sexual, infracciones administrativas muy graves, ilícitos penales, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales de las que tuviera conocimiento.
 12. La comunicación de una denuncia falsa o infundada.
 13. Impedir o dificultar una investigación del Compliance Officer.

Artículo 21º.- Faltas muy graves.

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/as 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/as de trabajo.
 17. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
 18. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto segundo del artículo anterior se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta se considerará como muy grave.
 19. La comisión de una conducta ilícita o delictiva.
 20. La adopción de medidas de represalia contra cualquier empleado/a que hubiese denunciado una conducta ilícita o delictiva.

Artículo 22º.- 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/as 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.

Y para que conste y surta efecto, así como en prueba de absoluta conformidad, suscriben las partes este convenio una vez leído en el lugar y fechas al inicio indicados.

Por la Comunidad de Regantes del Viar:

fdo. Antonio Muñoz Cabello *fdo. Francisco J. Bernal Muñoz* *fdo. José Luis López Rendón*
Presidente

Por el personal:

fdo. Pedro Venteo Reyes *fdo. Juan Venteo Reyes* *fdo. Francisco Chaves Gil*
Repr. de los Trabajadores