



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Junta Central de Regantes de La Mancha Oriental, con código de Convenio 02000832012002, para el período 1/1/2014 al 31/12/2015 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los artículos 3.c) y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Los servicios periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Junta Central de Regantes de La Mancha Oriental”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo de la Junta Central de Regantes de La Mancha Oriental 2014**

##### **CAPÍTULO I. OBJETIVO, ÁMBITO, VINCULACIÓN**

Artículo 1.– Partes que lo conciertan.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82.1 y 87.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre la Junta de Gobierno de la Junta Central de Regantes de La Mancha Oriental y todos los trabajadores de la misma, sin perjuicio de que, en cualquier momento de la vigencia del Convenio, estos decidan, por mayoría, la elección de un delegado de personal.

Artículo 2.– Ámbito funcional y territorial.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio, la Junta Central de Regantes de La Mancha Oriental y sus trabajadores. Las disposiciones del Convenio regirán la relación laboral para el único centro de trabajo con domicilio en avenida Gregorio Arcos, n.º 19 de Albacete y cuya actividad consiste en la gestión coordinada de los aprovechamientos hídricos de su ámbito.

Artículo 3.– Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que actualmente, o mientras dure su vigencia, presten servicios en la empresa señalada en el artículo 2, estando integrado por:

- a) Contratados/as en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea su modalidad de contratación, así como aquellos que se encuentren con permisos no retribuidos.
- b) Jubilados/as, en aquellos artículos en que así se disponga.
- c) Personal con reserva de puesto de trabajo en aquellos casos que expresamente se establezcan.

Artículo 4.– Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 24 meses (2014 y 2015) comenzando el día 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 diciembre 2015.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos y las condiciones de trabajo de este Convenio, tengan efecto desde el día 1 de enero de 2014.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento, sin necesidad de denuncia expresa de ninguna de las partes. Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

Si expirado el presente Convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del presente, este se entenderá prorrogado pro-

visionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

El 1 de enero de 2016, se incrementarán todos los conceptos salariales en el porcentaje que prevean las normas generales dictadas para ese año. Posteriormente, se procederá a negociar sobre la base del proyecto presentado por la representación de los trabajadores.

Artículo 5.– Vinculación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. No obstante lo anterior, los trabajadores que actualmente prestan servicios en la JCRMO se le respetarán, como garantía “ad personam”, las retribuciones económicas que mantienen actualmente, consideradas en cómputo global.

Artículo 6.– Cláusula de garantía.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda o ambigüedad en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores, previa consulta de la Comisión Mixta.

Cuando la JCRMO tenga conocimiento a través de al menos una sentencia favorable a los intereses de parte de algún/a trabajador/a, siempre que no exista impedimento legal y se den las mismas circunstancias, aplicará el resultado de la misma al resto del personal afectado por este Convenio.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización.

La organización del trabajo, con arreglo a lo descrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Junta de Gobierno de la JCRMO, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, mobbing, discriminación o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo VI de régimen disciplinario, en función de la gravedad del hecho.

La plantilla de puestos de trabajo de la JCRMO, se aprobará anualmente con la ocasión de la aprobación del presupuesto.

Artículo 8.– No discriminación y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación laboral por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, discapacidad, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, o por parentesco entre trabajadores. Este compromiso conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Las relaciones entre la Junta de Gobierno y los trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, se desarrollará una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. (Disposición adicional segunda).

Artículo 9.– Provisión de vacantes.

1. La contratación de cualquier trabajador/a se efectuará mediante procedimiento de selección basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Los trabajadores de la JCRMO tienen derecho al cambio de puesto de trabajo, una vez producida vacante en cualquier puesto de igual o similar categoría de los existentes, siempre que acredite una antigüedad de dos años y una cualificación profesional (previa calificación de la dirección de la Junta), y así lo solicite.

Artículo 10.– Reconversión del puesto de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la JCRMO proveerá la oportuna reconversión profesional de los trabajadores afectados por medio del correspondiente proceso de formación de forma que puedan acceder con plenos conocimientos sobre la materia a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiende.



Artículo 11.– Contratos.

Las formas de contratación serán todas las previstas en la legislación laboral, pudiendo realizar contratos indefinidos, eventuales, por obra o servicio determinado, interinidad, etc., dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento.

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 12.– Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo.

Artículo 13.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional que legalmente pueda disponerse, se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador

**CAPÍTULO III.– TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 14.– Jornada.

La jornada laboral de los trabajadores de la JCRMO será de 37,5 horas semanales. El horario se distribuirá según las características, peculiaridades y necesidades del servicio, previa consulta al personal.

Se considerará trabajo efectivo el tiempo empleado como descanso, los 30 minutos necesarios para desayuno, comida o merienda y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo o de la propia organización de este.

La jornada laboral será de lunes a viernes, ambos inclusive de 7 horas continuadas de 8:00 a 15:00 h y el miércoles de 17:00 a 19:30 h, salvo en el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio al 17 de septiembre, que será solo de mañanas, con horario de 8:00 a 15:00 h, aplicándose una reducción proporcional al personal con jornada reducida.

La Junta de Gobierno promueve así la jornada continuada, la reducción del horario en verano y otros medios de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permiten una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad. Los trabajadores pueden proponer en cualquier momento, por escrito motivado, tanto a la Comisión Mixta como a la Junta de Gobierno medidas diferentes para adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en aplicación del derecho establecido en el artículo 34.8 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.– Vacaciones.

1. Regladas.

Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se fijará el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones. Estas se podrán disfrutar de forma ininterrumpida o las partes pueden acordar dividir en tres o en la parte proporcional, si la antigüedad es inferior al año. Como excepción de lo anterior podrán utilizarse días de vacaciones, hasta un máximo de tres días para atender necesidades familiares.

No se consideran días laborales, a efectos de vacaciones, los sábados, domingos y festivos.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, debiendo disfrutarse obligatoriamente. Los salarios a percibir durante las vacaciones corresponderán al salario medio de los últimos seis meses, incluyendo todos los conceptos salariales.

El período de disfrute de vacaciones será el solicitado por el trabajador, con preferencia de los meses de verano, considerándose estos desde el 15 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive. Se procurará que por



razones de servicio no se impida el disfrute que quince días naturales sean en período de verano, siempre que así lo solicite el trabajador.

Si por razones de servicio una parte de los trabajadores tuvieran que disfrutar sus vacaciones fuera del mencionado período, los afectados tendrán derecho a una prórroga vacacional de seis días naturales o a la parte alícuota en función de los días disfrutados en el período iniciado en las fechas que determine el trabajador y siempre de una sola vez.

En el caso de que se establezcan turnos de vacaciones en diversas épocas o meses, gozan de preferencia para elegir turno los trabajadores con responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones puedan coincidir con las vacaciones escolares. También se establece la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al período de vacaciones, medidas ambas tendentes a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El plan de vacaciones se establecerá por la Junta de Gobierno, previa consulta con el personal, con dos meses de antelación al disfrute de las mismas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración de las vacaciones de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

Siempre que no se produzca un preaviso por la entidad con una antelación mínima de 15 días, ante la interrupción del período de vacaciones, se compensará con un incremento de 4 días más de vacaciones, así como una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador, por transporte y alojamiento, debidamente justificados.

Las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal por enfermedad o derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del período previsto para estas, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente.

Todos los trabajadores que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrán derecho a las siguientes vacaciones adicionales:

- A partir de 21 años de servicio: 3 días laborables más.
- A partir de 15 años de servicio: 2 días laborables más.
- A partir de 9 años de servicio: 1 día laborable más.

## 2. No regladas.

En FERIA, con carácter general, se disfrutará de jornada reducida de 9 a 14 horas, salvo en aquellos casos que por sus características especiales no pueda disfrutarse aquella jornada.

Se considera día festivo el día de San Isidro Labrador (si coincide fin de semana se pasará al viernes anterior o lunes posterior).

Se dispondrá de 4 días anuales por asuntos propios con la limitación de no acumularlos a las vacaciones regladas. En la medida en que sea compatible con los períodos de disfrute de estos días, se establecerán turnos con la finalidad de no afectar al servicio. La incorporación después de disfrutar de vacaciones o asuntos propios deberá ser efectiva.

Las vacaciones no regladas serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en un año natural.

Tendrán la consideración de días festivos el 24 y el 31 de diciembre, siempre que los trabajadores, sin excepción, acudan a las dos asambleas generales que se desarrollen en días no laborables; si coinciden con día festivo pasarán al día laborable siguiente.

## CAPÍTULO IV. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 16.– Licencias.

El personal, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación ejercida de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio o unión extramatrimonial inscrita debidamente, 20 días naturales de permiso.
- 3 días hábiles por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitaliza-



ción o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El/la trabajador/a podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma continuada. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Por traslado de domicilio habitual justificado 2 días de permiso.
- Por cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario para realizarlos, siempre justificados.
- Asistencia a consultas médicas el tiempo imprescindible y con justificante facultativo, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo, todos los trabajadores podrán disfrutar del tiempo necesario para ello. En el caso de que ambos cónyuges trabajen el permiso se entenderá extendido para la consulta médica de los hijos.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Para la realización de exámenes, el día que se celebren, presentando la debida justificación de los mismos por parte del órgano competente.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

#### Artículo 17.– Reducciones de jornada

##### A) Por motivos familiares:

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Las horas de lactancia se acumularán en 27 días naturales a contar desde la conclusión del permiso de maternidad disfrutado por el/la trabajador/a.

Lo previsto en este acuerdo no será aplicable al/trabajador/a que pida excedencia dentro de los nueve meses a contar desde el nacimiento del niño, y en caso de partos múltiples, el número de días se multiplicará por el número de niños.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma, a petición del interesado.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es compatible con el previsto en el apartado 1 del presente artículo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. La misma reducción de jornada y salario podrá solicitar el progenitor, adoptante o acogedor, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer u otras enfermedades graves, que impliquen ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Por acuerdo de Junta de Gobierno, a petición de interesado y atendiendo a cada caso particular, la reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. En caso de que ambos progenitores trabajen, solo podrá ser ejercido por uno.

En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

B) Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo (Ley 3/2012, de 6 de julio).

La trabajadora víctima de violencia de género o los trabajadores víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos. Las discrepancias serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme.

En el supuesto de esta reducción de jornada el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Artículo 18.– Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la JCRMO, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad y/o paternidad de los trabajadores: Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto.

Asimismo será de aplicación, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogidos en el artículo 44, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad.

b) Privación de libertad del trabajador:

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

c) Licencia sin sueldo: Podrán concederse permisos no retribuidos desde un mínimo de 15 días hasta un máximo de un año con reserva del puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado si han transcurrido seis meses desde el final del anterior.

Artículo 19.– Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

a) Excedencia por fuerza mayor: Se regulará por lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencia forzosa:

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo. Una vez pedido el reingreso, este se producirá en acto inmediato.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia, salvo pacto en contrario.

c) Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos, con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria con una duración mínima de dos años y máxima de cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera



o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

d) Excedencia para cuidado de hijos/as, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

e) También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

En los apartados d) y e) la excedencia contemplada podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

f) La excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo; una vez cumplido este período inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses. Durante este último período, se mantendrá el derecho a la incorporación con el mismo grupo profesional.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Los excedentes de cualquier clase no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la JCRMO, si así lo hicieren perderán su derecho al reingreso.

#### CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 20.– Retribuciones.

En el anexo aparece la tabla salarial y los complementos previstos para los años en que esté vigente el presente Convenio del personal al servicio de la JCRMO.

##### Artículo 21.– Incremento salarial y cláusula de revisión.

La masa salarial del personal al servicio de la JCRMO se modificará según el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2013-2014, publicado en el BOE n.º 31 de 6 de febrero de 2012, Para el resto de vigencia del Convenio (2015), se revisará según el nuevo acuerdo que se produzca, o en su defecto, se aplicarán los mismos criterios de revisión salarial.

##### Artículo 22.– Antigüedad.

A los trabajadores de la JCRMO les será reconocida una antigüedad en trienios, siendo remunerados estos en una cantidad de 60 euros mensuales por trienio con la limitación de que no se pueda superar el 50 % del salario base.

Al empleado que se contrate con carácter de fijo, se le computará a efectos de antigüedad al servicio de la JCRMO, la suma acumulada de los distintos períodos en que el mismo hubiese prestado servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato o relación jurídico-laboral en la Junta.

##### Artículo 23.– Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la JCRMO percibirán dos pagas extraordinarias completas (comprendidas de todos sus haberes mensuales) el 20 de junio y el 20 de diciembre de cada año.

##### Artículo 24.– Kilometraje.

En concepto de kilometraje, la JCRMO abonará la cantidad de 0,35 € por kilómetro.

##### Artículo 25.– Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.



**CAPÍTULO V. PRESTACIONES Y AYUDAS**

Artículo 26.– Bajas por enfermedad.

En caso de accidente, intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria, enfermedad, etc. que de lugar a la baja del trabajador (justificada con el correspondiente parte facultativo), este percibirá, durante los 3 primeros meses, el 100 % del salario real.

Artículo 27.– Indemnización por cese.

En el supuesto en el que el cese de un trabajador viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, en lo que a personal fijo se refiere, o cuando tal circunstancia se diese en personal contratado temporal, si la invalidez viniera motivada por accidente laboral, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cuantía de 1.000 € por cada año de servicio o fracción.

Artículo 28.– Horas extraordinarias.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Junta de Gobierno. Cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el personal, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

Artículo 29.– Pagas anticipadas.

Los trabajadores de la JCRMO tendrán derecho, cuando así lo soliciten, al percibo de hasta dos pagas anticipadas íntegras a reintegrar en 24 meses sin intereses, requiriéndose únicamente estar al corriente de pago de otros anticipos anteriores.

Artículo 30.– Jubilaciones.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa responderá en un plazo máximo de 30 días.

Los trabajadores de la JCRMO tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria en las cuantías siguientes:

**Mensualidades brutas**

Anticipada hasta 60 meses	14
Anticipada hasta 48 meses	12
Anticipada hasta 36 meses	10
Anticipada hasta 24 meses	8
Anticipada hasta 12 meses	6

Artículo 31.– Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

La JCRMO prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actuaciones de dichos trabajadores, salvo en caso de manifiesta negligencia.

Este artículo no entrará en vigor hasta el momento en que se suscriba la correspondiente póliza de responsabilidad civil por parte de la JCRMO.

Artículo 32.– Seguridad, higiene y salud laboral.

Se garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de vigilancia de la salud desarrollará un programa de exámenes de salud periódicos conforme a protocolos específicos, así como campañas preventivas.

La JCRMO se compromete a cumplir las normas de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.– Formación profesional.

La entidad dispondrá de un fondo para realizar la formación continuada de los empleados en sus respectivos cometidos, con el fin de poder asistir a cursos, seminarios, etc. El tiempo que duren los cursos se considerará trabajo efectivo.





Artículo 34.– Violencia de género.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra de violencia de género y a lo recogido en el artículo 19 f del presente Convenio.

**CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 35.– Régimen general.

El personal podrá ser sancionado por la Junta de Gobierno de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La falta de respeto y consideración de carácter leve tanto con compañeros como en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la entidad. Incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez por una vez en el trabajo en el período de tres meses, si no causa perjuicios a la entidad.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un trimestre.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador simulando su presencia o actuación.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la JCRMO o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se derive perjuicio.

h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la entidad, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento y la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la entidad.

j) El consumo de alcohol u otros productos tóxicos en el trabajo o acudir al mismo bajo su influencia, más de una vez en un período de tres meses y hubiese sido advertido.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al trabajo, a la imagen de la JCRMO o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese sido advertido.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Los malos tratos de palabra o de obra contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan gravedad, salvo si estos se consideren muy graves.

ñ) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y previa amonestación verbal, dentro de un semestre.



3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en diez durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un período de un mes o cinco en un trimestre.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la entidad, de compañeros o de cualesquiera otras personas relacionadas con ella.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la entidad.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- h) El abuso de autoridad.
- i) La discriminación o el acoso sexual, o por razón de sexo y el mobbing.
- j) La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes y, o psicotrópicas, o conducta temeraria, durante la jornada de trabajo. El transporte en los vehículos de la entidad a personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización expresa o justificación adecuada.
- k) Las ofensas verbales, físicas y falta de corrección en el trato con el público o con otros trabajadores, cuando perjudiquen la imagen de la JCRMO.
- l) Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material de la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación de los desperfectos o anomalías observados, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio para la entidad.
- j) La reiterada omisión en la utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) de este artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves y con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un semestre.

Artículo 36.– Régimen de sanciones.

Corresponde a la Junta de Gobierno, conforme a lo establecido en la legislación específica en materia de aguas, la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

Las sanciones por faltas leves no exigen formalidad alguna en cuanto a la notificación de la sanción al trabajador. Por su parte, las sanciones por faltas graves o muy graves requieren comunicación escrita al trabajador y a la Comisión Mixta, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, su incumplimiento dará lugar a la nulidad de las sanciones.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres meses, seis meses o un año, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### CAPÍTULO VII. VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 37.– Comisión Mixta.

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitades, por cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple y sus funciones serán:



- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones que pudieran plantearse por el sistema de inaplicación de condiciones de trabajo, conforme al procedimiento establecido en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá atenerse a las normas establecidas en el ASEC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La Comisión, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

**Artículo 38.– Inaplicación de condiciones de trabajo.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la JCRMO y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha entidad. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Mixta en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Mixta como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando en el seno de la misma no se hubiere alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre la cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Mixta del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

**Artículo 39.– Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

##### **PRIMERA:**

Como norma supletoria en lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales en materia laboral, así como las específicas en la legislación en materia de aguas y el Convenio de constitución de la JCRMO aprobado por resolución de la Confederación Hidrográfica del Júcar de 16 de junio de 1995.



Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDA: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, regulan las siguientes medidas de aplicación en el seno de la JCRMO.

2.1.– Medidas referentes al acceso al empleo:

En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Se procurará siempre que sea posible, que exista equilibrio numérico entre las personas seleccionadas de uno y otro sexo y aquellas candidaturas que se adecuasen a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir.

2.2.– Medidas referentes a la contratación:

No existirá predeterminación, ni discriminación, por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible renovación o rescisión.

2.3.– Medidas referentes a las retribuciones:

La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Tercera: Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, la JCRMO velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto o que tenga conocimiento de que se está cometiendo alguna de las formas de acoso definidas, podrá denunciarlo ante sus superiores o a la Junta de Gobierno, podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos. La Junta de Gobierno llevará a cabo una investigación de los hechos; si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria, podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

ANEXO AL ARTÍCULO 20

TABLA SALARIAL

A. Titulados

Salario base Plus de producción

Titulado de grado superior	2.410,37	332,45
Titulado de grado medio	1.579,20	290,89

B. Técnicos de oficina y campo

Técnico de campo	1.913,86	249,72
Ayudante titulado	1.121,76	199,37
Operador de ordenadores	955,58	166,19
Delineante-Proyectista	837,31	124,63
Inspector-Entrevistador	747,85	77,57



**C. Administrativos**

**Salario base**

**Plus de producción**

Técnico de Administración	1.568,35	288,95
Oficial de primera	1.205,19	199,05
Oficial de segunda	859,91	170,67
Auxiliar-Recepcionista	728,81	52,75

**Complementos salariales**

Coordinador	415,56
Director de Área	279,69
Jefe de Sección	161,86

(Esta tabla salarial solo será aplicable a las nuevas incorporaciones laborales, no al personal al servicio de la JCRMO en el momento de la firma del Convenio).

Albacete, 16 de octubre de 2014.–El Coordinador Provincial de Empleo y Economía (P.A. artículo 14 Decreto 121/2012, de 2-8-2012, DOCM n.º 153 de 6-8-2012), el Secretario Provincial, Alejandro García Eslava.

21.065