



RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "VI Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal". Expte.: 10/015/2010. (2010061134)

Visto: el texto del "VI Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal" (código de Convenio n.º 1000792), suscrito el 25 de marzo de 2010, de una parte por los representantes de la empresa, y de otra por el delegado de personal —en representación de los trabajadores—, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 30 de abril de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**VI CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE
VALDECAÑAS Y SU PERSONAL**

Artículo preliminar.

El presente Convenio, se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas y sus trabajadores, los cuales, y según consta en el Acta de constitución de la Mesa Negociadora, están representados por el Delegado de Personal y un trabajador de la empresa nombrado a tal efecto, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio, la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas y sus trabajadores. Las disposiciones del Convenio regirán la relación laboral para el único centro de trabajo con domicilio en la Avenida de Extremadura, 3, de Saucedilla (Cáceres).

**Artículo 2. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en DOE, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2012.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente Convenio.

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

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que rigieran por anteriores Convenios, mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto, superan a las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, así como de su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

1. Todo personal de la Comunidad de Regantes se clasifican como fijos, fijos discontinuos y eventuales.
2. Los contratados con carácter indefinido sin interrupción en la prestación de servicios, y sin ajustarse a periodos de campaña.
3. Se denomina personal fijo discontinuo, a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.
4. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesarán en el mismo, por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del grupo funcional al que estuvieran adscritos. Se considerarán fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contraten durante tres campañas consecutivas.



5. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad y cesados por orden inverso, de acuerdo con el censo correspondiente al que estén adscritos.
6. El orden de censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria en la empresa.
7. Los llamamientos se realizarán por escrito y con siete días, y los ceses con quince días de antelación, a excepción que concurran causas de fuerza mayor.
8. Se realizará la correspondiente contratación de interinidad en los supuestos de excedencia de trabajadores fijos y fijos discontinuos, respetándose su incorporación al cumplimiento de la citada excedencia. En el caso de no incorporarse el trabajador con reserva del puesto de trabajo, el trabajador interino cubrirá la vacante producida, considerándole la fecha inicial de alta a efectos de antigüedad.

Artículo 6. Categorías.

Las categorías profesionales, así como sus funciones son las establecidas en el Anexo I.

Artículo 7. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada: la jornada en cómputo anual será de 1.750 horas, o 39 horas semanales de trabajo efectivo. Como quiera que, al efectuarse turnos cerrados puede existir una mayor realización de horas, éstas serán compensadas en días de descanso.
2. Horarios: el horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la Empresa y el Delegado Sindical.
3. Descanso: se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuidos durante la jornada diaria de trabajo.

Artículo 8. Horas extras.

1. Las partes se comprometen a no realizar horas extraordinarias, en defensa de la creación de empleo. No obstante, si por causas de fuerza mayor hubiera que realizarlas, éstas serán abonadas como tales, o por el contrario, compensadas con el descanso correspondiente de común acuerdo entre las partes.

Artículo 9. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo de carácter discontinuo disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado y que disfrutará cuando finalice la campaña de riegos.

Artículo 10. Ferias y fiestas.

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más dos fiestas locales de Saucedilla. Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. En caso de ser sábado o festivo alguno de ellos, o ambos, se considerarán inhábiles, pasando al día laborable



inmediatamente anterior o posterior a las citadas fechas, de acuerdo con la Empresa y el Delegado Sindical.

Artículo 11. Suspensión del contrato de trabajo 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 Comunidad de Regantes 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 2 semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto.

Así mismo 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:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso, se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, todo ello queda condicionado a que lo permitan las necesidades de trabajo.

Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años de trabajo.

Para el personal fijo discontinuo, este derecho solo podrá ser ejercitado por segunda o tercera vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquella en la que se solicitó la licencia.

Artículo 12. Excedencias.

Podrán ser de tres clases: forzosas, voluntarias y de maternidad:

a) Excedencia forzosa: que dan derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se conceden por la designación o elección de un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deber ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reintegro, éste se producirá en acto inmediato.



- b) Excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio efectivo en la Comunidad de Regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo fuera de la mencionada Comunidad aún cuando no haya cumplido un año de servicio efectivo permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, en cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de dicha excedencia y se reincorpore, pasará a ocupar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo.

En cuanto a la antigüedad y promoción del trabajador reingresado se respetarán los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para el cómputo de antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicios.

- c) Excedencia por maternidad: para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando; cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación puede ser convocado por la Comunidad de Regantes de Valdecañas, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo funcional o categoría equivalente.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y las causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo, que se unirán al permiso de paternidad que le corresponda. En caso de fallecimiento, enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia retribuida y en caso de precisar desplazamiento del trabajador, el plazo de la licencia será de cuatro días.



- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Artículo 14. Retribuciones.

Se acuerda una subida para el ejercicio 2010 del 1%, consistente en aplicar dicho porcentaje a los conceptos salariales de 2009, y cuyas cuantías quedan recogidas en las tablas salariales del Anexo II de este Convenio.

Para el año 2011 se incrementarán los salarios aplicando el 1% a los ya establecidos del 2010. Según se recoge en el citado Anexo II.

En caso de que el IPC real del año 2011 supere el 1%, se procederá a revisar los salarios desde el 01/01/2011 al 31/12 de dicho ejercicio, en el exceso de porcentaje sobre el 1% aplicado en las tablas salariales de 2010.

Así mismo, se acuerda una subida del 1,30% para el año 2012. Porcentaje que se aplicará a los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales definitivas de 2011.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas, tendrán dos pagas extraordinarias íntegras de salario base más antigüedad, y una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, las cuales serán prorrateadas en la nómina mensual.

Artículo 16. Retribución salarial.

Para los años 2010 y 2011 se aplicarán los salarios recogidos en la tabla salarial que figura en el Anexo II de este Convenio.

Para el año 2012 se aplicarán los salarios de 2011 incrementados con los criterios establecidos en el artículo 14 de este Convenio.

Artículo 17. Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento.

Los trienios o quinquenios se entienden por trabajo efectivo y de permanencia continuada en la Empresa, devengándose el trienio al mes siguiente del cumplimiento de los tres años



efectivos de trabajo. El primer quinquenio se devengará al mes siguiente de haber cumplido los ocho años efectivos de trabajo, y para el resto de quinquenios, se aplicará el mismo criterio de abono.

Todo ello con el límite máximo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Nocturnidad.

Con motivo del sistema rotativo semanal en horario nocturno de los trabajadores, se abonará un plus mensual fijo de acuerdo con el Anexo II.

Artículo 19. Compensación en situación de I.T.

- 1) La empresa abonará a sus trabajadores, con una prestación de servicios de dos o más temporadas de riego, en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento necesario para que aquéllos perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja. En caso de enfermedad común, dicho complemento se aplicará un máximo de tres meses. En ambos casos se entiende dentro del periodo de la campaña de riegos, o por el contrario hasta la fecha de baja en la Comunidad.
- 2) En el caso de los trabajadores que no superen las dos campañas de riego, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario, desde el primer día de baja de I.T., y por un periodo máximo de veinte días, si la incapacidad laboral transitoria no proviene de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 20. Plus de asistencia.

Se abonará a los trabajadores un plus de asistencia fijo mensual, cuya cuantía queda recogido en las tablas salariales del Anexo II del presente Convenio.

Artículo 21. Plus de transporte.

El plus establecido de transporte mensual fijo será abonado a los trabajadores en concepto de compensación de la distancia del centro de trabajo al lugar de desarrollo del mismo, cuya cuantía es la especificada en el Anexo II.

Artículo 22. Seguro por accidente.

La Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza colectiva, en relación con sus trabajadores, para garantizar a los beneficiarios la percepción de una cantidad de treinta mil (30.000,00) euros en caso de muerte o invalidez permanente del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa entregará por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo. La dotación estará compuesta por: pantalón, camisa y guantes por campaña, y chaqueta, zapatos y



botas de goma con una periodicidad de tres campañas. Así mismo, y para el personal que utiliza las motos se le dotará de una prenda de abrigo con una duración de tres temporadas.

Artículo 24. Seguridad, higiene y salud laboral.

La empresa se compromete a cumplir las normas de seguridad, higiene y salud laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 25. Formación.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan, la Comunidad gestionará y facilitará los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores. En el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de trabajo el empleado en los cursos de formación, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

Artículo 26. Régimen disciplinario.

I. Normas generales.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia y organización de la Comunidad, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de la propia Comunidad como de los trabajadores.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Junta de Gobierno de la Comunidad de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave.
4. La sanción, sea cual fuere la calificación de la falta, requerirá de comunicación escrita y motivada de la Comunidad al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al representante legal de los trabajadores.
- 6.a) Si la falta fuere presuntamente cometida por el representante legal de los trabajadores, la Junta de Gobierno de la Comunidad instruirá expediente disciplinario contradictorio, en el que se le comunicarán por escrito fechado y firmado los hechos que se le imputen, su posible calificación y la sanción o sanciones que corresponderían en su caso.
- b) El interesado dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para hacer, así mismo por escrito, las alegaciones que estime en su descargo y proposición de pruebas.
- c) En el momento de hacerle entrega del escrito de cargos podrá señalar si lo desea, el Sindicato, con indicación de persona y dirección, al que haya de dársele traslado del mismo pliego de cargos, para que también éste, en el mismo plazo común de cinco días hábiles, pueda presentar escrito de alegaciones si lo estima conveniente.



- d) El expediente que se instruya estará bajo la custodia de la Secretaría de la Comunidad y a disposición del interesado, tanto para su lectura como para solicitar copia de todos o algunos de los documentos que vayan obrando en el mismo, hasta que se declare concluido por el Presidente de la Junta de Gobierno de la Comunidad, con su propuesta.
- e) El expediente concluido, debidamente foliado, será llevado por el citado Presidente a la Junta de Gobierno para que resuelva lo que proceda. La resolución que se adopte será comunicada por escrito tanto al interesado como en su caso al Sindicato que hubiere entendido en la tramitación del expediente.

II. Graduación de las faltas.

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 periodo 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 periodos 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 desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Comunidad.
- 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 periodo de tres meses, si no causa perjuicios a la Comunidad.

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 periodo de un trimestre.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- 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 a la Comunidad, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Comunidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la Comunidad de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado perjuicio para la Comunidad.
 - 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 Comunidad o contratados por ésta para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento y la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Comunidad.
 - j) El consumo de alcohol u otros productos tóxicos en el trabajo o acudir al mismo bajo su influencia, cuando esto ocurra más de una vez en un periodo de tres meses y hubiere sido advertido.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al trabajo, a la imagen de la Comunidad o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Comunidad.
 - 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. Si los citados malos tratos fueren muy graves la falta se considerará así mismo muy grave.
 - ñ) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la 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 o no en un periodo de un mes o cinco en un trimestre.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, especialmente el falseamiento de hechos o datos que se hagan constar en las denuncias efectuadas por parte del personal de vigilancia, la omisión del parte de denuncia cuando



proceda hacerlo y la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa, o fuera de ella cuando se lleve a cabo en los terrenos sujetos a vigilancia.

- 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 Comunidad.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- g) La realización de actividades contrarias a los fines que por ley tiene encomendada la Comunidad, entendiéndose por tales el reparto controlado del agua de riego entre los comuneros, de forma justa con criterio de ahorro del agua y de la energía.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad.
- k) El acoso sexual.
- l) 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 anexo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, 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 periodo de un semestre.

III. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el número II anterior, 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: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.
2. 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.

**Artículo 27. Derechos sindicales.**

Horas sindicales: el Delegado Sindical dispondrá de hasta 15 horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Cuota sindical: la empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuantía sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal del interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento. Así mismo, la empresa está obligada a remitir toda información que sea necesaria al Delegado Sindical, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su publicidad.

Artículo 28. Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, formada por:

PARTE EMPRESARIAL:

D. Santiago Hernández López, D. Primitivo Gómez Pascual y D. Juan B. Sánchez Blanco, con DNI 7.419.769-E, 11.769.556-L y 6.921.785-G, respectivamente.

PARTE SOCIAL:

D. Lázaro Díaz Rodrigo, Delegado de los Trabajadores, con DNI 6.972.911-R; D. Miguel Parra Castro, con DNI 11.782.826-H; y D. Ángel Bodes Pacheco, Asesor de CCOO, con DNI 6.976.665-Y.

Dicha Comisión, y a efectos de intervención en los temas de su incumbencia, nombrará por mayoría absoluta la persona que deba presidirla, la cual tendrá voz y voto.

Las decisiones de dicha Comisión se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes en cada reunión, conforme a los porcentajes de representatividad de las partes.

Disposición adicional 1.ª.

Como norma supletoria en lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales en materia laboral.

Disposición adicional 2.ª.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y Empresa, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán a los términos previstos en el ASECEX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación y conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso del sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

A N E X O I

RELACIÓN DE CATEGORÍAS:

1. Encargado.
2. Vigilante.
3. Auxiliar administrativo.

FUNCIONES:

1. Encargado: será el responsable de los trabajadores de la Comunidad de Valdecañas, a los que trasladará las órdenes oportunas, y actuar como intermediario ante el Presidente de dicha Comunidad o quien delegue, con independencia de los trabajos propios de la categoría de vigilante de los turnos de riego.
2. Vigilante: será el responsable del control de las torres de riegos, así como de la vigilancia del reparto de aguas según los turnos establecidos. Igualmente, realizará los informes sobre incidencias o cualquiera otra causa requerida por la Empresa.
3. Auxiliar administrativo: realizará las funciones de administración que le sean encomendadas.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE APLICACIÓN A LOS AÑOS 2010 Y 2011

CATEGORIA	SALAR BAS	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	NOCTURNIDAD	P.VERANO	P.NAVIDAD	BENEFICIOS	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<u>AÑO 2010</u>									
ENCARGADO	799,86	182,37	72,86	50,67	66,65	66,65	66,65	1305,71	15668,49
VIGILANTE	760,24	175,67	72,86	50,67	63,39	63,39	63,39	1249,60	14995,23
AUX. ADVO.	592,65	63,21			49,39	49,39	49,39	804,02	9648,19
<u>AÑO 2011</u>									
ENCARGADO	807,86	184,19	73,59	51,18	67,32	67,32	67,32	1318,76	15825,18
VIGILANTE	767,84	177,43	73,59	51,18	64,02	64,02	64,02	1262,10	15145,18
AUX. ADVO.	598,57	63,84			49,88	49,88	49,88	812,06	9744,67