



RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Comunidad de Regantes Canal de Orellana". (2022063804)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Comunidad de Regantes Canal de Orellana" –código de convenio 06000162011981- que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2022, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por 5 miembros integrantes del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 29 de noviembre de 2022.

Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



COMUNIDAD DE REGANTES DE CANAL DE ORELLANA CONVENIO COLECTIVO
2021-2024

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional Personal y Territorial. El presente convenio colectivo establecerá las normas que regirán las relaciones laborales entre la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana y su personal de plantilla.

Artículo 2. Vigencia. El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021 aplicándose con carácter retroactivo los conceptos económicos generados hasta la fecha y abonándose los atrasos en el momento de la publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. Duración y Prórroga. La duración de este convenio será desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2.024. Tras dicha fecha el mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o de su prórroga en curso.

Caso de ser prorrogado el Convenio, éste tendrá plena validez en todo su articulado, excepto en las tablas salariales que se negociarán en el próximo convenio.

CAPÍTULO II

Contratación, jornada, horario, descanso y licencias

Artículo 4.

a) Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificando las condiciones de trabajo y se entregará copia del mismo al trabajador, y al Delegado de personal fotocopia sin nombre ni DNI.

b) Salud laboral.

Se creará el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por dos representantes de los trabajadores, y otros dos por parte de la empresa.

Las partes se someten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Reglamento que la desarrolla y al capítulo tercero del presente convenio.

c) La empresa dotará a los trabajadores de las siguientes prendas:

Verano: dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos.



Dichas prendas se entregarán dentro de la campaña de riego.

Invierno: un mono o buzo, y botas de agua. Dichas prendas se entregarán al inicio de los trabajos de invierno. Las botas de agua serán renovadas en caso de rotura.

El calzado que se entregue a los trabajadores estará debidamente homologado.

Así mismo, se entregará una prenda de abrigo, en concreto un plumífero cada dos años.

Artículo 5.

a) Clasificación del personal en razón de su pertenencia al servicio de la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana:

1. Fijos: son trabajadores fijos los contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración, y los que legalmente tengan tal consideración.
2. Fijos-discontinuos: se consideran así a los trabajadores contratados por la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana para la realización de las funciones de la actividad de riegos que se repitan cíclica o periódicamente, durante tres campañas consecutivas.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados para la campaña de riegos por orden de antigüedad dentro de su zona de explotación y cesados, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

Todo ello teniendo en cuenta las inclemencias del tiempo y del estado del terreno y siempre consensuado con los representantes de los trabajadores.

Para los trabajos realizados fuera de la campaña de riegos, los trabajadores necesarios serán llamados de acuerdo con las características del trabajo a realizar, y sin tener en cuenta la antigüedad en la empresa.

3. Temporales: son trabajadores temporales los que hubieren sido contratados con tal carácter bajo cualquiera de las modalidades de contratación temporal que permita la legislación vigente en cada momento.

b) La campaña de riegos:

Para el personal fijo discontinuo se entenderá a partir del 01 de abril al 15 de septiembre de cada año con independencia de la fecha de incorporación y baja de cada trabajador.

Durante la campaña de riegos el total del personal red, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, será de 44 trabajadores.



Entre los días 01 y el 10 de febrero de cada año, se realizará la incorporación progresiva del personal de red fijo discontinuo para realizar las labores de precampaña, siempre atendiendo a las necesidades de la empresa.

c) Jornada laboral:

Sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo de prolongación de jornada (anexo I), la jornada laboral durante la Campaña de Riegos será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes para el personal de red. Para el personal técnico y administrativo la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de lunes a sábado entre el 1 de abril y el 15 de septiembre. El resto del año será de treinta y cinco horas semanales en jornada intensiva de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

d) Grupos profesionales:

d.1. Personal de campo:

- Capataz.
- Acequero.
- Maquinista.
- Tractorista.
- Albañil.

d.2. Personal de administración:

- Administrativo.
- Auxiliar administrativo.

Las labores correspondientes a cada una de las categorías profesionales relacionadas anteriormente, se describen en el Anexo II.

Las labores a realizar por los trabajadores de campo podrán ser temporalmente alteradas siempre que la empresa lo necesite y sea consensuado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 6. Vacaciones. Se establece un período de vacaciones anuales de 23 días hábiles, retribuido a salario base más antigüedad consolidada y plus de asistencia, cuando se perciban tales complementos. Su disfrute será fuera de la campaña de riego.



Artículo 7. Licencias. Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada tendrán derecho a licencias retribuidas por el tiempo y causas siguientes:

a) Licencias de duración igual o superior a un día:

- Matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales
- Nacimiento de hijo: tres días naturales que se ampliarán a cinco si ocurriera en situación de gravedad o fuera necesario desplazarse a localidad que diste de la residencia habitual del trabajador al menos 40 kilómetros.
- Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días que se ampliarán a cinco si concurriera desplazamiento a localidad distinta de la residencia habitual del trabajador.
- Asuntos propios: dos días para el personal fijo (que se podrán disfrutar juntos o separados) y uno para los fijos discontinuos, con un preaviso a la empresa de 24 horas, pero sin necesidad de justificación.
- Por traslado de domicilio habitual: un día.
- Por matrimonios de hijo: tres días, si se celebra en día laborable.
- Por matrimonio de hermanos: un día.

b) Licencias de duración inferior a un día:

- Para consultas médicas: por el tiempo estrictamente necesario.

c) En caso de alumbramiento, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100 por 100 de su retribución durante el tiempo que le corresponda de licencia, de acuerdo con la legislación vigente.

d) Cada trabajador disfrutará, en lugar de los días de fiesta local de la localidad donde se sitúe el centro de trabajo o la sede social de la Comunidad de Regantes, de los días de fiesta local de su lugar de residencia, siempre que ésta última fuera distinta de las anteriores.

Artículo 8. Horas Extraordinarias. Las horas extraordinarias que se presten dentro de los límites y condiciones autorizadas por las normas vigentes, salvo lo pactado específicamente para la prolongación de jornada a que hace referencia el artículo 26 de este Convenio, tendrán un recargo del 75% y se calcularán de la siguiente forma:



Sueldo base + pagas extraordinarias + antigüedad consolidada (en su caso), dividiendo por el número de horas anuales ordinarias de trabajo.

Las partes del presente convenio acuerdan considerar como horas extraordinarias estructurales, en todo caso, las que se realicen hasta el máximo legal vigente.

La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados por las normas vigentes, según recoge el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Seguro de accidente de trabajo. La Comunidad de Regantes se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza, en relación con sus trabajadores, para cubrir una indemnización de 30.000 euros para los casos de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se entregará al delegado de personal fotocopia de la póliza de seguros suscrita a tal efecto.

Artículo 10. Contrato de relevo. La empresa vendrá obligada a la legislación vigente cuando el trabajador que tenga la categoría de capataz quiera ejercer su derecho a la jubilación parcial. El contrato de relevo será de las mismas características que las del trabajador que se jubila, con excepción de los complementos "ad personam" que aquél viniera disfrutando.

CAPITULO III

Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 11. Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia, a través de los Delegados o Comité de Prevención, a la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen.

Artículo 12. Los trabajadores de la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana se obligan a cumplir fielmente las órdenes que la Comunidad imparta, directamente o a través de los encargados, en materia de prevención de riesgos y seguridad, higiene y salud en el trabajo.

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 13. Clases. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Comunidad de Regantes, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

**Artículo 14. Faltas Leves.** Son faltas leves las siguientes:

- 1ª. 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 dos meses.
- 2ª. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3ª. El abandono del servicio sin causa fundada por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio a la empresa o a los compañeros o riesgo a la integridad de las personas o las cosas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según la entidad de los casos.
- 4ª. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5ª. Falta de aseo y limpieza personal.
- 6ª. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7ª. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8ª. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

Artículo 15. Faltas Graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1ª. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad (hasta 30 minutos de retraso) en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de dos meses. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- 2ª. Faltar un día al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.
- 3ª. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Hacienda. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4ª. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5ª. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 6ª. La simulación de enfermedad o accidente.



- 7ª La simple desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, o causare averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaren riesgo de accidente para las personas, podrá ser considerada muy grave.
- 8ª La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 9ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 10ª La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
- 11ª La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- 12ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 13ª La embriaguez.
- 14ª La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
- 15ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo 15 de este Convenio.

Artículo 16. Faltas Muy Graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1ª Mas de seis faltas no justificadas de puntualidad (hasta 30 minutos de retraso) en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de dos meses, diez durante seis meses o veinte durante un año.
- 2ª La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- 3ª El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, el hurto o robo de bienes de la empresa, de los compañeros de trabajo o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.



- 4ª El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- 5ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
- 7ª La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realzar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- 8ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.
- 9ª La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
- 10ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 11ª Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 12ª Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o impliquen competencia desleal a la empresa.
- 13ª Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 14ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 15ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 16ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- 17ª El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 18ª La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 19ª La reiterada no utilizada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 20ª Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 15 de este Convenio y en las tercera, séptima y novena del artículo 16.



21ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 17. Sanciones. Las sanciones que la empresa 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: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 18. Notificación. Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que la motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección o Gerencia.

Artículo 19. Prescripción. 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 20. Representantes Sindicales. Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 21. Salario Base. El salario base para el personal afectado por este Convenio será el especificado en la tabla salarial anexo III, para cada una de las categorías.

Artículo 22. Antigüedad. 1º. Habiéndose abolido definitivamente en convenios anteriores el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, conceptos que se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam"; es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".



Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias. El personal comprendido en este convenio devengará anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base más antigüedad consolidada, en su caso. El importe anual de dichas gratificaciones se prorrateará mensualmente.

Artículo 24. Kilometraje. Con el fin de compensar los gastos que sufren los trabajadores por la utilización de sus vehículos propios en la realización de su trabajo y el gasto de combustible que deben soportar, se establece un importe por kilómetro de 0,1218 € para el 2021, 0,1242 € para el 2022, 0,1273 € para el 2023 y 0,1280 € para el 2024.

Artículo 25. Plus de Asistencia. Para las categorías de capataz, tractorista y albañil, se acuerda un plus de asistencia en la cuantía que se fija en la tabla anexa a este Convenio.

Artículo 26. Las partes firmantes del acuerdo, al amparo del RD 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo, pactan una prolongación de jornada para el personal de campo cuyos términos se especifican en el anexo I de este convenio.

Artículo 27. Incremento Salarial. Con respecto a los salarios aplicados en el año 2020, se acuerda lo siguiente: (tabla salarial ANEXO III).

Año 2021: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 1,50%, sobre el salario base del año 2020.

Año 2022: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 2,00%, sobre el salario base del año 2021.

Año 2023: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 2,50%, sobre el salario base del año 2022.

Año 2024: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 3,00%, sobre el salario base del año 2023.

Artículo 28. Bolsa Antigüedad. Se creará dicha bolsa con el 50% de los importes del complemento de antigüedad consolidada que correspondan a los trabajadores que vengán percibiendo dicho complemento y que causen baja desde el 1 de enero de 2017 hasta el final de la vigencia de este convenio.

El cálculo se efectuará a 31 de diciembre de cada año y se repartirá linealmente entre los trabajadores fijos y fijos discontinuos que no perciban dicho complemento, abonándose en una sola paga en el primer cuatrimestre del año siguiente.

Dicha cantidad figurará en nómina con el concepto de bolsa de antigüedad.



Artículo 29. Incapacidad Temporal. La empresa garantiza a los trabajadores afectados la percepción del 100 por 100 del salario incluido el Plus de Asistencia, siempre que la comisión paritaria reunida al efecto no lo desestime.

Este complemento se extinguirá en cuanto se extinga la relación laboral con la empresa, cualquiera que fuera la causa de la extinción.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 30. Derechos Sindicales. Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 17 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, teniendo además horas ilimitadas para la negociación colectiva. El crédito de horas sindicales podrá utilizarse en forma de bolsa común en el supuesto de que exista más de un delegado de personal. Las horas deberán justificarse con posterioridad.

Los delegados de personal tendrán reconocidos los derechos y garantías que la legislación vigente les reconoce en cada momento.

Artículo 31. Comisión Paritaria. Se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, integrada por seis miembros, tres a designar por la Comunidad y tres por los trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán entender con carácter previo de cuantas dudas o discrepancias surjan en la interpretación y aplicación del presente convenio, así como de los supuestos de incapacidad temporal.

La Comisión queda compuesta, por parte de la Comunidad, por el Presidente de la Junta de Gobierno y dos representantes más; y por parte de los trabajadores, por tres delegados de personal, pudiendo ambas partes estar asesoradas, teniendo los asesores voz en las reuniones pero no voto.

Durante el tiempo que la Comisión, por su propia funcionalidad, estuviere reunida, los representantes tendrán derecho a la percepción del salario íntegro, conforme a lo estipulado en la tabla salarial anexa.

La comisión paritaria se constituirá en un plazo no superior a treinta días a contar desde la firma del presente convenio.

Artículo 32. Derechos Supletorios. Con carácter supletorio y, en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente aplicable al sector.



Artículo 33. Unidad de lo pactado. Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este convenio, así como el resto del articulado del mismo, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si por cualquier circunstancia la autoridad laboral no encontrara correcto algún articulado del mismo, habría que negociar el convenio de nuevo en su totalidad.

Artículo 34. Medidas de igualdad. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o, en su caso, planes de igualdad, con el alcance previsto en la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, o su caso, el compromiso de negociar y aprobar un Plan de Igualdad de acuerdo con la citada L.O. 3/2007 y el R.D. 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Artículo 35. Solución extrajudicial de conflictos. Para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo, los procedimientos a los que se acogerán para la solución de conflictos (ASEC-EX) voluntarios y gratuitos será mediante la mediación prevista en la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

Disposición adicional. La Comunidad de regantes procurará que los fijos-discontinuos -que a la entrada en vigor de este convenio tengan esa condición en la plantilla de la empresa-, una duración mínima anual del contrato de 9 meses.

Todo ello teniendo en cuenta las capacitaciones laborales de los trabajadores, las inclemencias del tiempo y del estado del terrero, las necesidades de la empresa y siempre consensuado con los representantes de los trabajadores.



ANEXO I

ACUERDO PROLONGACIÓN DE JORNADA

Primero. Se establece para el período comprendido entre el día 1 de marzo y el 30 de octubre una prolongación de jornada que será de sesenta horas mensuales durante cada uno de los meses de mayo junio, julio y agosto; y de sesenta horas en total para los meses de marzo y octubre y sesenta horas en total para los meses de abril y septiembre. En ambos casos, las horas se distribuirán por la empresa en función de las necesidades del servicio, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal establecidos en el Real Decreto 1561/1995 de Jornadas Especiales de Trabajo.

Segundo. En pago de la prolongación de jornada establecida en el artículo anterior se establece para acequeros, capataces y demás personal de campo un plus mensual en la cantidad que se recogen en la tabla salarial anexa (ANEXO III).

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 las expresadas cantidades serán incrementadas, en la misma proporción que lo pactado en el convenio colectivo para el salario base.

Tercero. El presente acuerdo estará en vigor durante el periodo establecido en el convenio colectivo que con esta misma fecha se firma (2021-2024)

Cuarto. El incumplimiento del horario establecido por la empresa por el concepto señalado en el acuerdo primero por parte de un trabajador supone su renuncia a la aplicación del presente acuerdo, quedando la empresa facultada a partir de la fecha en que acredite el incumplimiento, a suprimir ambos conceptos (prolongación y plus) en relación con el trabajador afectado; ello con independencia de cualquier otra medida que proceda por aplicación del régimen sancionador pactado en el Convenio Colectivo.

Quinto. El presente acuerdo deberá ser ratificado individualmente por aquellos trabajadores que quieran someterse expresamente a su aplicación.

**ANEXO II****COMPETENCIAS POR GRUPO PROFESIONAL**

Capataz. Corresponde a la categoría profesional de capataz:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes, estando obligado a exigir su cumplimiento al personal a su cargo y a los regantes.
- Interpretación de planos necesarios para la realización de su trabajo.
- No admitirá petición de riego a quienes mantengan deudas con la Comunidad, para lo que dispondrá de los correspondientes listados.
- Controlará las peticiones de riego formuladas por los regantes por cada expediente, con indicación de cultivo y superficie, firmadas por el interesado. En caso de modificación, formular nueva petición anulando la anterior.
- Prever la cantidad de agua que habrá de solicitarse al Canal de Orellana, de acuerdo con las peticiones formuladas por escrito, de los regantes.
- Cuidará del equitativo reparto del agua disponible en cada momento.
- Establecimiento de los turnos de riego.
- La supervisión de todos los turnos de riego que cada acequero establezca en el área de trabajo que le corresponda.
- Evaluación de caudales necesarios a suministrar en parcela.
- Actualización de regantes por acequia, con indicación de la superficie regada y el número de compuertas o módulos existentes en cada una.
- Tendrá en todo momento la responsabilidad de los trabajadores a su cargo, que la Comunidad le asigne.
- Denunciará al Jurado de Riego cuantas infracciones a las Ordenanzas observe.
- Será responsable de la maquinaria y herramientas que ponga la Comunidad a su disposición y de la del personal que de él dependa.
- Del cumplimiento del horario del personal a su cargo.



- Finalizada la Campaña de Riegos, presentará a la Junta de Gobierno, informe de los daños observados en la red de acequias y desagües de la Comunidad, y de C.H.G.

Acequero. Corresponde a la categoría profesional de acequero:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes, estando obligado a exigir su cumplimiento al personal a su cargo y a los regantes.
- Realizar las peticiones de riego que le soliciten los regantes, no admitiendo las de quienes mantengan deudas con la Comunidad, para lo que dispondrá de los correspondientes listados.
- Controlará las peticiones de riego formuladas por los regantes por cada expediente, con indicación de cultivo y superficie, firmadas por el interesado. En caso de modificación, presentará nueva petición anulando la anterior.
- Solicitar a su capataz la cantidad de agua necesaria, de acuerdo con las peticiones formuladas por escrito, de los regantes.
- Cuidará del equitativo reparto del agua disponible en cada momento.
- Establecimiento de los turnos de riego en el área de trabajo que le corresponda., con el visto bueno del capataz.
- Evaluación de caudales necesarios a suministrar en parcela.
- Actualización de regantes por acequia, con indicación de la superficie regada y el número de compuertas o módulos existentes en cada una.
- Finalizada la Campaña de Riegos, presentará a su capataz, informe de los daños observados en la red de acequias y desagües de la Comunidad y de C.H.G.
- Denunciará al Jurado de Riego cuantas infracciones a las Ordenanzas observe.
- Realizará los trabajos de reparación necesarios en la red de acequias del área de trabajo que le sea asignada en cada momento, solicitando los auxilios oportunos a su capataz.
- Llevará a cabo la limpieza interior y exterior de las acequias dentro del área de trabajo que le sea asignada en cada momento.
- Será responsable de los materiales, y de la maquinaria y herramientas que ponga la Comunidad a su disposición, para ejecutar los trabajos que se le encomienden.



- Del cumplimiento del horario acordado por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Maquinista. Corresponde a la categoría profesional de maquinista:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes, estando obligado a exigir su cumplimiento al personal a su cargo y a los regantes.
- Ejecutar cuantos trabajos sean necesarios realizar en la red de acequias y desagües, siempre con la autorización de la Junta de Gobierno y la supervisión de los servicios técnicos de la Comunidad.
- Se ocupará del mantenimiento de la maquina asignada y de todos sus accesorios (limpieza, engrase, cambio de aceite, filtros, sustitución de elementos que no requieran de mano de obra especializada, cazos, etc.), manteniéndola siempre en perfecto estado de utilización.
- Comunicará cualquier avería que obligue a la paralización de la máquina y a su reparación en taller.
- Comprobará periódicamente el estado de los neumáticos, luces, matrícula, ITV, y todo aquello que pueda ser objeto de denuncia según el código de la circulación, como la vigencia del carné de conducir.
- Considerando que se trata de un puesto de trabajo especializado, deberá poner en conocimiento de los servicios técnicos de la Comunidad y del Comité de Seguridad y Salud cualquier circunstancia que pueda poner en riesgo al trabajador y a la propia máquina, antes de llevar a cabo el trabajo encomendado.

Tractorista. Corresponde a la categoría profesional de tractorista:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes.
- Ejecutar cuantos trabajos sean necesarios realizar en la red de acequias y desagües, siempre con la autorización de la Junta de Gobierno y la supervisión de los servicios técnicos de la Comunidad.
- Se ocupará del mantenimiento de la maquina asignada y de todos sus accesorios (limpieza, engrase, cambio de aceite, filtros, sustitución de elementos que no requieran de mano de obra especializada, cazos, etc.), manteniéndola siempre en perfecto estado de utilización.



- Comunicará cualquier avería que obligue a la paralización de la máquina y a su reparación en taller.
- Comprobará periódicamente el estado de los neumáticos, luces, matrícula, ITV, y todo aquello que pueda ser objeto de denuncia según el código de la circulación, como la vigencia del carné de conducir.
- Considerando que se trata de un puesto de trabajo especializado, deberá poner en conocimiento de los servicios técnicos de la Comunidad y del Comité de Seguridad y Salud cualquier circunstancia que pueda poner en riesgo al trabajador y a la propia máquina, antes de llevar a cabo el trabajo encomendado.

Albañil. Corresponde a la categoría profesional de albañil:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes.
- Ejecutar cuantos trabajos sean necesarios realizar en la red de acequias y desagües, siempre con la autorización de la Junta de Gobierno y la supervisión de los servicios técnicos de la Comunidad.
- Se ocupará del mantenimiento de la maquinaria y herramientas asignada y de todos sus accesorios (limpieza, engrase, cambio de aceite, filtros, sustitución de elementos que no requieran de mano de obra especializada, cazos, etc.), manteniéndola siempre en perfecto estado de utilización.
- En caso de avería de maquinaria, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Junta de Gobierno, para que resuelva lo más conveniente.
- Deberá comunicar a la Junta de Gobierno las obras que necesiten de intervención de mano de obra especializada.
- Está obligado a la utilización de cuantos elementos de protección individual sean necesarios para la ejecución de los trabajos de su categoría le encargue la junta de Gobierno de la Comunidad.
- Hará previsión con tiempo suficiente, de los materiales y medios auxiliares necesarios para cada trabajo a realizar, salvo aquellos que correspondan a obras proyectadas por los servicios técnicos y aprobadas por la Junta de Gobierno.

Administrativo. Corresponde a la categoría profesional de administrativo:

- El conocimiento de las Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes.



- Realizará cuantos trabajos de su especialidad sean necesarios, siempre por encargo de la Junta de Gobierno.

Parque de vehículos. Todos los usuarios de vehículos propiedad de la Comunidad está obligados a:

- Mantenimiento de los mismos en perfecto estado de conservación y limpieza.
- Comprobación periódica de los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y estado de los mismos.
- Los vehículos que incorporen el uso de remolque, cuidarán de que este mantenga las condiciones que exige el Código de Circulación y la Ley de Seguridad Vial.
- Solicitar la ITV en la fecha que corresponda a cada uno.
- Vigencia del carné de conducir.
- Las sanciones impuestas por negligencia del conductor o por no cumplir las obligaciones establecidas por la Comunidad, serán a cargo del infractor.

**ANEXO III**

TABLA SALARIAL

	2021	2022 2021+2,0%	2023 2022+2,5%	2024 2023+3,0%
ACEQUIERO	885,98	903,70	926,29	954,08
CAPATAZ	946,81	965,75	989,89	1.019,59
MAQUINISTA	904,56	922,65	945,72	974,09
TOPÓGRAFO	1.007,78	1.027,94	1.053,64	1.085,24
TRACTORISTA	885,98	903,70	926,29	954,08
ALBAÑIL	946,81	965,75	989,89	1.019,59
AYUDANTE DE OFICIO	873,88	891,36	913,64	941,05
ADMINISTRATIVO	984,02	1.003,70	1.028,79	1.059,65
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	885,98	903,70	926,29	954,08
PLUS DE ASISTENCIA	143,77	146,65	150,32	154,83
Prolongación de Jornada Acequero	549,37	560,36	574,37	591,60
Prolongación de Jornada Capataces	579,28	590,87	605,64	623,81

• • •

