



RESOLUCIÓN de 23 de diciembre 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 de Talavera la Real". (2023060025)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Comunidad de Regantes de Talavera la Real" que fue suscrito con fecha 06 de julio de 2022, de una parte, por 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 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, 23 de diciembre de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE TALAVERA LA REAL

Artículo 1º. Territorial.

El Presente Convenio de Trabajo y las normas contenidas en él, serán de aplicación para la Comunidad de Regantes de Talavera la Real:

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de estas empresas de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua en todos sus apartados, así como el mantenimiento tanto dentro como fuera de la campaña de riegos.

Artículo 3º. Ámbito personal y denuncia.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo los/as trabajadores/as que realicen funciones a las que se refiere el artículo 2º.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el DOE, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2025. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses antes de su finalización, dando cuenta a la dirección General de Trabajo.

Los años posteriores a 2025 se entenderán prorrogados aplicando las mismas condiciones que los anteriores siempre y cuando ninguna de las partes denuncie el Convenio Colectivo.

Artículo 4º. Jornada laboral.

La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales prestadas de lunes a domingo durante el periodo de Campaña de Riegos y de lunes a viernes fuera de éste. La jornada para los trabajadores de oficina será de lunes a viernes. No obstante, la empresa aquí afectada, podrá negociar con los representantes legales, el régimen de la jornada.

Artículo 5º. Salarios.

Regularización de todos los conceptos económicos con efecto desde el 1 de enero de 2020 mediante la aplicación del IPC correspondiente en todos los conceptos económicos.

Los salarios para el año 2022 serán los que figuran en las tablas salariales que se encuentran anexas al Convenio.

El salario de los trabajadores que lo tuvieran acordado con la Comunidad mejorando lo que en la misma se recoge, para 2022 será el resultante de aplicar los incrementos recogidos en este convenio sobre lo ya acordado.



Para los años 2023, 2024 y 2025, a todos los trabajadores se les efectuará una subida del 2% en todos los conceptos económicos. No obstante, si el IPC resultante del año anterior supera dicho porcentaje, la subida se incrementará de igual manera hasta un máximo del 3.25%

En el caso de que el IPC fuera negativo, no se aplicaría.

Artículo 6º. Pagas extras.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente junto con las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre. La cuantía será de treinta días de salario - convenio más antigüedad.

Artículo 7º. Paga beneficio.

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio una paga de beneficio, cuya cuantía será el 15% de la retribución base correspondiente a doce mensualidades de convenio más antigüedad; la percepción de esta paga será anual, mensual o semanalmente de mutuo acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores. Para los fijos discontinuos esta paga será diaria.

Artículo 8. Plus de locomoción.

Se establece un plus de locomoción por reparto de agua y limpieza para el caso de que el trabajador no disponga de vehículo de la empresa y cuyo importe para cada año de vigencia viene reflejado en los anexos del Convenio.

Este plus se devengará a partir del primer día de reparto de agua y limpieza hasta la finalización del mismo. No se abonará este Plus los días en que el trabajador deje de asistir al trabajo. Pero se exceptúa de esta regla los festivos y descansos semanales.

Los Jefes de Sector y ayudantes tendrán este plus mensual en la cuantía que figura para cada año en los anexos del Convenio siempre que ejerciten dichas funciones.

Cuando el trabajador disponga de vehículo de la empresa podrá llevar en el mismo el número de personas para el que, a tal efecto, se halle habilitado el vehículo y estará obligado 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.
- Comunicar a la persona responsable el vencimiento de la ITV en la fecha que corresponda y cualquier incidencia que detecte en el vehículo.
- 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.

Artículo 9º. Licencia.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho previo aviso y justificación a la empresa a permisos retribuidos por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y si la pareja se casa en un día no laborable para ellos, estos empezarán a contar desde el primer día laborable y no desde el día de la ceremonia.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por tal motivo el trabajador que necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica, debidamente justificada.

Artículo 10º. Vacaciones.

Se establece un periodo de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidos.

Para los trabajadores fijos de las Comunidades de regantes, las vacaciones se negociarán con la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Las fechas del disfrute de las vacaciones serán elegidas, quince días por el trabajador, y los otros quince por la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.

**Artículo 11º. Excedencia voluntaria.**

Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad de servicio en la Comunidad de Regantes a la que pertenezca. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser otra vez solicitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 12º. Inclemencia del tiempo.

Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores por la interrupción de sus trabajos por la inclemencia del tiempo el salario íntegro como si de un día efectivo de trabajo se tratara, hasta el máximo de tres días.

Artículo 13º. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada semanal establecida en este convenio. Tendrán carácter estructural las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de las empresas o materiales y las derivadas de averías que requieran reparaciones inmediatas. El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con los representantes sindicales.

Con independencia de lo anterior, se acuerda que las empresas afectadas por el presente convenio sólo podrán realizar cuarenta horas extraordinarias a la semana. Para la realización de las horas que excedan de estas cuarenta, se procederá a la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 14º. Menores de dieciocho años.

Aquellos trabajadores menores de dieciocho años que trabajan haciendo los trabajos propios de las Comunidades de Regantes: Reparto de Agua, desbroce, limpieza y monda; percibirá igual salario que los mayores de edad.

Artículo 15º. Régimen disciplinario.**1. Principios de Ordenación.**

- 1.1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica



y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

1.2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

1.3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

1.4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

1.5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2. Graduación de las faltas.

2.1. 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 no-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 período 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 y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.2. 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 en el trabajo de dos días consecutivos o cuatro días alternos durante el período de un mes.
- 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, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) 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.
- 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 empresa 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 empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.



n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

2.3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos durante el periodo de un año.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o 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,
- 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 grave perjuicio para las empresas:
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- m) 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 período de un mes.



3. Sanciones.

3.1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo 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 un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

3.2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales que darán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 16º. Incapacidad laboral transitoria.

Las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencias existentes entre el 100 por 100 de sus salarios, y las prestaciones del I.N.S.S., a partir del primer parte de confirmación en caso de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral.

Se exceptuará de la aplicación de esta norma del 100% de salario, a aquel trabajador que en el momento de ser llamado para su contratación se encuentre dado de baja por incapacidad transitoria y aquel otro que obtenga dicha I.T. una vez finalizado el contrato con la empresa.

Artículo 17º. Derecho sindicales.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas disfrutarán de dieciocho horas al mes retribuidas.

Dichas horas podrán acumularse hasta el 50% en uno o en varios delegados de personal o miembros de Comités de empresas.

Los Delegados de Personal o miembros del Comités de empresas tendrán un crédito horario ilimitado para la negociación de su Convenio.

Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores copias básicas de todos los contratos efectuados en la empresa.



El trabajador que así lo requiera podrá solicitar la presencia de los representantes legales de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito.

Artículo 18. Premios por cese voluntario.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que teniendo en la empresa una antigüedad de al menos diez años opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, percibirán de la empresa junto con la liquidación correspondiente a su cese, y con carácter extrasalarial, la siguiente ayuda económica:

Si en el momento del cese voluntario tuviera cumplido 58, o 59 años de edad, el total de seis mensualidades de su sueldo más la antigüedad.

Si de la misma forma resultara 60 o 61 años cumplidos, el total de cinco mensualidades de su salario más la antigüedad.

Si igualmente tuviera cumplidos 62 años, el total de cuatro mensualidades de su salario más antigüedad.

Si fueran 63, los años cumplidos, percibiría tres mensualidades de su salario más antigüedad.

Y finalmente si la baja voluntaria acaeciera con 64 años cumplidos, recibiría de la empresa el total de dos mensualidades de su sueldo más antigüedad.

Artículo 19º. Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa se establece un premio de antigüedad que se regirá por el siguiente principio general.

Trabajadores de carácter fijo. A partir de la aplicación de este convenio y sin perjuicio del premio de antigüedad que tenga consolidado cada trabajador devengara un cuatro por ciento cada tres años. El derecho a la percepción de dicho aumento por años de servicio se contará desde el día de ingreso en las empresas, con independencia del periodo de prueba, baja por I.T., o accidente de trabajo o bien por licencia o excedencia que no tenga carácter voluntario.

Trabajadores de carácter fijos-discontinuos. Por cada año de servicio efectivo el 2% de salario que correspondan a su categoría. El derecho a la percepción de dicho aumento por año de servicio se contará desde el día de ingreso en las empresas, con independencia del periodo de prueba, baja por I.T., o accidente de trabajo o bien por licencia o excedencia que no tenga carácter voluntario.



Así mismo también quedará consolidada para aquellos trabajadores tanto fijos como fijos-discontinuos que a la fecha de aplicación de esta norma, o en adelante, alcancen en sus nóminas un porcentaje superior al 40%, del salario base que para su categoría determina el presente convenio.

El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 20º. Periodo de prueba.

Se fijan los siguientes períodos de prueba:

- Personal Técnico. Dos meses.
- Resto de Personal. Un mes.

Artículo 21º. Ropa de trabajo.

A los trabajadores fijos y fijos discontinuos la empresa estará obligadas a darles ropa y calzados adecuados al trabajo para su uso normal y faenas.

Artículo 22º. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo de un 25% sobre el salario-convenio, incluso los contratos de naturaleza nocturna.

Artículo 23º. Indemnización por muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez.

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente laboral y una vez firme tal calificación, los beneficiarios de las prestaciones a la Seguridad Social por estas contingencias, causarán derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 30.000,00 €.

Las empresas vendrán obligadas a suscribir la consiguiente póliza que cubre las anteriores indemnizaciones y vendrán obligadas a entregar una fotocopia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Este artículo entrará en vigor a partir de su publicación en el DOE.

Artículo 24º. Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.



Grupo 1. Personal Técnico.

Grupo 2. Personal Administrativo.

Grupo 3. Personal de Servicios.

Artículo 25º. Categorías profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

Grupo 1. Personal Técnico.

- Gerencia
- Jefe de Explotación.
- Jefe de Área

Grupo 2. Personal Administrativo.

- Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

Grupo 3. Personal de Oficios.

- Jefe de Equipo.
- Acequero.
- Acequero conductor.
- Electricista/Electromecánico.
- Operario.
- Guarda.

Artículo 26º. Definiciones profesionales.

Personal Técnico.

A) Gerente. Es quien realiza las labores propias de su cargo encomendadas por la Junta de Gobierno respecto a la Gestión de la Comunidad.



- B) Jefe de Explotación. Es quien planifica, gestiona, coordina y ejecuta las distintas áreas de trabajo en que se divide el organigrama de la empresa. Depende directamente de la Junta de Gobierno y su inmediato superior, a los que deberá rendir cuentas de su gestión y cuyos mandatos e instrucciones deberá cumplir, trasladar y controlar su cumplimiento por parte del resto de los empleados de la empresa.
- C) Jefe de Área. Es el contratado para las misiones correspondientes a su capacidad y conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la Comunidad de Regantes, o bien para colaborar directamente con un superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Personal Administrativo.

- D) Administrativo. Es el trabajador que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y seguridad social, trabajos propios de oficina. Tendrán conocimientos de informática a nivel de usuario completados con la capacidad suficiente para resolver los problemas de orden práctico que se puedan plantear.
- E) Auxiliar Administrativo. Son los que ayudan a sus superiores en el trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, realizando entre otras propias de su categoría, funciones auxiliares de contabilidad y trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

Atención al público y a partícipes de la Comunidad en la sede administrativa.

Personal de Servicios.

- A) Jefe de equipo. Es el que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y dirige personalmente los trabajos del personal de oficios, con conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la ejecución del trabajo.
- B) Acequero. Es aquel trabajador que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, tiene a su cargo la distribución de agua en el sector o zona que se encomiende, así como aquellas labores de mantenimiento y reparación que sean precisas tanto dentro como fuera de la campaña de riegos.
- C) Acequero-conductor. Es aquel trabajador que además de las labores propias del acequero, dispone de la cualificación necesaria para realizar también las labores de conducción de



vehículos de la Comunidad de Regantes que requieren un carnet superior a la clase B de turismos.

- D) Electricista/Electromecánico. Es aquel trabajador, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, está encargado del correcto funcionamiento de las instalaciones de la Comunidad, por tanto, debe de conocer el funcionamiento de las distintas máquinas para realizar todas aquellas labores de mantenimiento y reparaciones que le sean precisas. Debe de poseer los conocimientos mínimos que le exige la legislación vigente para el correcto desarrollo de su actividad laboral.
- E) Operario. Es aquel trabajador, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, se encarga de controlar u operar las distintas máquinas de las estaciones de bombeo, así como aquellas labores de mantenimiento y reparación que sean precisas tanto dentro como fuera de la campaña de riegos en cualquiera de las instalaciones de la Comunidad.
- F) Guarda. Son los que durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones etc.

Artículo 27º. Pluses de responsabilidad y de disponibilidad.

Se fija un plus de responsabilidad de carácter mensual para aquellos trabajadores que ejerzan las funciones de Jefes de Equipo.

Se fija un plus de disponibilidad de carácter mensual para los Electricistas/Electromecánicos que ejerzan este servicio.

Ambos pluses quedan determinados para cada año en la tabla salarial anexa y se abonarán en tanto en cuanto se ejerciten dichas funciones.

Artículo 28º. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia de este Convenio. Esta Comisión se reunirá para resolver cualquier problema cuando lo pidan al menos el 25% de los componentes de dicha Comisión. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la parte Económica y tres representantes de la parte Social firmante de este Convenio. Dicha Comisión fijará su residencia en calle Avda. de Colon, 6 de Badajoz.

Artículo 29º. Normas supletorias.

En lo no previstos en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

**Artículo 30º. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.**

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma, o al acuerdo que, en su caso, le sustituya.

Las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Artículo 31º. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado



al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha de sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Artículo 32º. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En especial se comprometen las partes a dar los pasos necesarios para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Disposición Adicional Primera. Los llamamientos del Personal Fijo Discontinuos para incorporarse a su actividad laboral, serán realizados dentro de su categoría profesional por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Disposición Adicional Segunda. El presente Convenio se entenderá prorrogado, manteniendo la vigencia de todos sus contenidos en tanto en cuanto no se negocie y firme por las partes un nuevo convenio, cuya aprobación supondrá la derogación automática del actual.

Disposición Adicional Tercera. Expresamente se pacta que las pagas extraordinarias se pueden abonar de forma prorrateada mensualmente.

Disposición Adicional Cuarta. Prevención de Riesgos Laborales. Con independencia de lo dispuesto en las Leyes que correspondan, se acuerda incorporar a este convenio la siguiente norma:

En el caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, el empresario adoptara medidas para evitar la exposición de un riesgo para su seguridad y salud, incluyendo cambio de puesto de trabajo, no realización de trabajo nocturno, o a turnos, en función de lo que se certifique por el medico que asista facultativamente a la trabajadora.

**ANEXO****TABLAS DEFINITIVAS 2022**

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES/DÍA	ANTIGÜEDAD	15 % salario base mes (+ antigüedad consolidada, en su caso).	PLUS RESPONSABILIDAD MES	PLUS DE DISPONIBILIDAD	SALARIO TOTAL ANUAL	PLUS LOCOMOCIÓN MES/DÍA (*)
Jefes de Área	1.100,00 €		165,00 €			19.580,00 €	
Administrativo	1.036,93 €		155,54 €			18.457,35 €	
Electricista/ Electromecánico	1.022,40 €		153,36 €		106,50	19.476,72 €	
Auxiliar Administrativo	817,99 €		122,70 €			14.560,22 €	
Jefe de equipo	27,57 €		4,14 €	75,00 €		15.826,86 €	354,92 €
Acequero	27,57 €		4,14 €			14.926,86 €	8,22 €
Operario	27,57 €		4,14 €			14.926,86 €	8,22 €
Guarda	27,57 €		4,14 €			14.926,86 €	8,22 €