

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

**RESOLUCION de 6 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana». (Expte.: n.º 18/98), de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana», de ámbito provincial de empresa suscrito el 25-6-98 por los representantes de la Empresa, de una parte y por el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales FIA-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95), el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), 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) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral, Decreto 22/1996 (D.O.E. 27-2-96), esta dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

#### A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 18/98, código informático 0600162, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extre-

madura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 6 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

#### A N E X O I

#### COMUNIDAD DE REGANTES DEL CANAL DE ORELLANA CONVENIO COLECTIVO 1998-2001

##### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º - AMBITO PERSONAL: El presente convenio colectivo establecerá las normas que regirán las relaciones laborales entre la Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana y su personal de plantilla, exclusivamente en la actividad de Riegos.

ARTICULO 2.º - VIGENCIA: El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1998.

ARTICULO 3.º - DURACION Y PRORROGA: La duración de este convenio será desde el día 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre del año 2001. 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 aumentarán automáticamente de acuerdo con el articulado del presente convenio.

##### CAPITULO II.—CONTRATACION, JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y LICENCIAS

ARTICULO 4.º - 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 D.N.I. (acorde Ley 2/1991).

b) Salud laboral: 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) Prendas para desplazamiento: La empresa dotará a los trabajadores a partir de 1998 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.

ARTICULO 5.º - 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 más de dos campañas consecutivas. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados, dentro de su colectividad, por orden de antigüedad, y cesados en el orden inverso, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

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 comprenderá del 15 de abril al 15 de septiembre de cada año. Entre el 20 de marzo y el 1 de abril se realizará la incorporación progresiva del personal fijo-discontinuo para realizar las labores de precampaña.

c) Jornada laboral: La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en periodo de campaña de riego. 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:

— Personal de campo:

Capataz.

Acequero.

Maquinista.

— Administración:

Administrativo.

Auxiliar administrativo.

ARTICULO 6.º - VACACIONES: Se establece un periodo de vacaciones

anuales de 32 días naturales, retribuida a salario base, más antigüedad consolidada (en su caso), más participación en beneficios y, en su caso, plus de asistencia. Su disfrute será fuera de la campaña de riego.

ARTICULO 7.º - 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 hijos o hermanos: Un día.

b) Licencias de duración inferior a un día:

— Para consultas médicas: Por el tiempo estrictamente necesario.

c) En caso de alumbramiento de la trabajadora tendrá 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 estén sitos el centro de trabajo o la sede de la comunidad de regantes, de los días de fiesta local de su localidad de residencia, siempre que esta última fuera distinta de las anteriores.

ARTICULO 8.º - HORAS EXTRAORDINARIAS: A partir del año 1998 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 27 de este Convenio, tendrán un recargo del 75% y se calcularán de la siguiente forma:

sueldo base + pagas extraordinarias + antigüedad consolidada (en su caso) + participación en beneficios, 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.

ARTICULO 9.º - 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 1.500.000 pesetas para los casos de muerte, invalidez total, absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo.

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

ARTICULO 10.º - JUBILACION: Todo el personal afectado por el presente Convenio que opte por la Jubilación Voluntaria percibirá de la empresa los siguientes premios:

- Si se jubila con sesenta y un años, 6 mensualidades según Convenio.
- Si se jubila con sesenta y dos años, 5 mensualidades según Convenio.
- Si se jubila con sesenta y tres años, 4 mensualidades según Convenio.
- Si se jubila con sesenta y cuatro años, 3 mensualidades según Convenio.

ARTICULO 11.º - CONTRATO DE RELEVO: Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, y únicamente para el supuesto de que el trabajador en cuestión tenga la categoría de capataz, la empresa vendrá obligada a la legislación vigente, siempre que el trabajador 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

ARTICULO 12.º - 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.

ARTICULO 13.º - 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.—REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 14.º - CLASES: Las faltas cometidas por los trabajadores a 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:

ARTICULO 15.º - FALTAS LEVES: Son faltas leves las siguientes:

- 1.ª 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.
- 2.ª 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.
- 3.ª 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 de las cosas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según la entidad de los casos.
- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

ARTICULO 16.º - FALTAS GRAVES: Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.ª 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.

2.<sup>a</sup> Faltar un día al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.

3.<sup>a</sup> 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.

4.<sup>a</sup> Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.<sup>a</sup> No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente.

7.<sup>a</sup> 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.

8.<sup>a</sup> La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

9.<sup>a</sup> La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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.

10.<sup>a</sup> 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.

11.<sup>a</sup> 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.

12.<sup>a</sup> La embriaguez.

13.<sup>a</sup> La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

14.<sup>a</sup> Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo 15 de este convenio.

ARTICULO 17.<sup>o</sup> - FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.<sup>a</sup> Más 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.

2.<sup>a</sup> La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.<sup>a</sup> 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.

4.<sup>a</sup> El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5.<sup>a</sup> Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.<sup>a</sup> 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.

7.<sup>a</sup> 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.

8.<sup>a</sup> La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.

9.<sup>a</sup> La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

10.<sup>a</sup> Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11.<sup>a</sup> Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

12.<sup>a</sup> Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o impliquen competencia desleal a la empresa.

13.<sup>a</sup> Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

14.<sup>a</sup> Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

15.<sup>a</sup> Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

16.<sup>a</sup> La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.

17.<sup>a</sup> El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

18.<sup>a</sup> La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

19.<sup>a</sup> La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

20.<sup>a</sup> 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.

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

ARTICULO 18.º - 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.

ARTICULO 19.º - NOTIFICACION: Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección o Gerencia.

ARTICULO 20.º - PRESCRIPCIÓN: Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la empresa, y las graves y muy graves a los tres meses.

ARTICULO 21.º - 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.

#### CAPITULO V.—CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 22.º - SALARIO BASE: El Salario base para el personal afectado por este Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

ARTICULO 23.º - ANTIGÜEDAD: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo de la empresa.

Como consecuencia de dicho acuerdo, se asumen por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes que, por el complemento personal de antigüedad a la fecha de la firma de este convenio, tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, calculándose por exceso o defecto a años completos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) 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».

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico equivalente a cinco años de antigüedad en función de los módulos, importes o porcentajes que en el anterior convenio colectivo se fijaban para el complemento de antigüedad. El resultado así obtenido se dividirá en tres tercios, cada uno de los cuales se adicionará, en los años primero, segundo y tercero inmediatos a la entrada en vigor del presente convenio, al complemento a que se refiere el apartado anterior.

ARTICULO 24.º - 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. Dichas gratificaciones se abonarán el 31 de marzo, el 31 de julio, el 31 de octubre y el 22 de diciembre.

ARTICULO 25.º - 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 y analizados individualmente cada puesto de trabajo y los kilómetros que diariamente deben realizar, se establece por el concepto de kilometraje la cantidad que se determina en la tabla anexa a este convenio.

La cuantía fijada en dicha tabla se incrementará en un 1% durante los años 1999, 2000 y 2001.

La modificación de la atribución de cada trabajador a una escala determinada de la tabla anexa a este Convenio o la incorporación a esa escala de nuevos trabajadores se realizará por la comisión paritaria.

ARTICULO 26.º - PLUS DE ASISTENCIA: Para los capataces se acuerda un plus de asistencia en la cuantía que se fija en la tabla anexa a este Convenio.

Dicha cuantía se incrementará en un 1% durante los años 1999, 2000 y 2001.

ARTICULO 27.º - Las partes firmantes del acuerdo, al amparo del R.D. 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo, pactan una prolongación de jornada para el personal de campo cuyos términos se especifican en el Anexo 1.º de este convenio.

ARTICULO 28.º - PARTICIPACION EN BENEFICIOS: Se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio una paga de participación en beneficios, cuya cuantía será del 15% sobre el salario base señalado en la tabla salarial anexa, incrementado, en su caso, en la antigüedad consolidada de cada trabajador.

ARTICULO 29.º - INCREMENTO SALARIAL:

- Año 1998: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para 1998, más un 2% sobre el salario base correspondiente a 1997.
- Año 1999: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para 1999, más un 2% sobre el salario base correspondiente a 1998.
- Año 2000: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2000, más un 1.5% sobre el salario base correspondiente a 1999.
- Año 2001: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2001, más un 1.5% sobre el salario base correspondiente al 2000.

ARTICULO 30.º - CLAUSULA DE REVISION SALARIAL: Los términos salariales estipulados en el artículo 29 estarán sujetos para los años 1999, 2000 y 2001 a una cláusula de revisión salarial que mantendrá los siguientes incrementos:

- 1998: IPC real + 2%
- 1999: IPC real + 2%
- 2000: IPC real + 1.5%
- 2001: IPC real + 1.5%

Los posibles atrasos producidos por aplicación del presente acuerdo serán abonados en el primer trimestre del año siguiente al que los devengó en el caso de los trabajadores fijos, y en la primera nómina del ejercicio siguiente en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos. Como excepción para 1998 el pago se realizará en el mes siguiente a la firma del convenio.

ARTICULO 31.º - INCAPACIDAD TEMPORAL: La empresa garantiza a los trabajadores afectados la percepción del 100 por 100 del salario siempre que la comisión paritaria reunida al efecto no lo desestime.

#### CAPITULO VI.—DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 32.º - 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.

ARTICULO 33.º - COMISION 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 del Sindicato de Riegos 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.

ARTICULO 34.º - 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.

ARTICULO 35.º - 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.

#### A N E X O I I

##### ACUERDO PROLONGACION DE JORNADA

PRIMERO: Se establece para la campaña de riegos comprendida entre el día 15 de abril y 15 de septiembre una prolongación de jornada de sesenta horas mensuales que 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 un plus para cada trabajador de 50.000 ptas. mensuales.

Para los años 1999, 2000 y 2001 la expresada cantidad será incrementada en la misma proporción que lo pactado en el convenio colectivo para el salario base.

TERCERO: Los trabajadores firmantes del presente acuerdo tendrán derecho a un incremento del plus de kilometraje sobre la tabla aprobada en el convenio proporcional al incremento de su jornada mensual derivado de este acuerdo.

CUARTO: El presente acuerdo estará en vigor durante el periodo establecido en el convenio colectivo que con esta misma fecha se firma (1998-2001).

QUINTO: 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 se 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.

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

#### A N E X O I I I

##### TABLA SALARIAL SALARIO 1998

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| Acequero .....               | 72.900 |
| Capataz .....                | 77.905 |
| Maquinista.....              | 74.000 |
| Administrativo.....          | 77.905 |
| Auxiliar Administrativo..... | 72.900 |
| Plus de asistencia .....     | 18.662 |

##### COMPLEMENTO DE KILOMETRAJE TABLA DE REMUNERACIONES

| ACUERDO COLECTIVO 1998-2001 |           |        |        |        |
|-----------------------------|-----------|--------|--------|--------|
| ESCALA                      | ANUALIDAD |        |        |        |
| GRUPO                       | 1998      | 1999   | 2000   | 2001   |
| A                           | 12.000    | 12.120 | 12.241 | 12.363 |
| B                           | 12.500    | 12.625 | 12.751 | 12.879 |
| C                           | 13.500    | 13.635 | 13.771 | 13.909 |
| D                           | 14.000    | 14.140 | 14.281 | 14.424 |
| E                           | 14.500    | 14.645 | 14.791 | 14.939 |
| F                           | 15.000    | 15.150 | 15.302 | 15.454 |
| G                           | 15.500    | 15.655 | 15.812 | 15.970 |
| H                           | 16.000    | 16.160 | 16.322 | 16.485 |
| I                           | 17.000    | 17.170 | 17.342 | 17.515 |
| J                           | 18.000    | 18.180 | 18.362 | 18.546 |
| K                           | 19.000    | 19.190 | 19.382 | 19.576 |
| L                           | 20.000    | 20.200 | 20.402 | 20.606 |

#### CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

*ORDEN de 8 de julio de 1998, por la que se aprueba la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen de Vinos «Ribera del Guadiana».*

Por Orden de 17 de marzo de 1997 (D.O.E. n.º 37, de 29 de