

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 18 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de los Trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, de la provincia de Cáceres (Expte. 25/2000).

Visto el texto del Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito de la provincia de Cáceres, con código informático 1000632, de ámbito local, suscrito el 13-7-2000, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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); art. 2.c) 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 traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996); esta Dirección General de Trabajo.

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, a 18 de septiembre de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD
DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL PANTANO DE
ROSARITO

CAPITULO I

ARTICULO 1.º - Partes signatarias

Son partes signatarias:

1.1.—Son partes firmantes del presente Convenio:

Por la parte social:

D. Eulalio Muñoz Moreno, Delegado de Personal
D. Pedro Reviriego Ramos
D. Angel Bodes Pacheco, en representación de CC.OO.

Por la parte empresarial:

D. Diego Coello de Portugal y Martínez del Peral
D. Melecio Fernández Fernández
D. Angel Olaya de la Flor

1.2.—Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

ARTICULO 2.º - Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo general establece y regula las condiciones de trabajo entre la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito y su personal.

ARTICULO 3.º - Ambito territorial

Este Convenio será de aplicación en toda la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito.

ARTICULO 4.º - Ambito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal comprendido en el artículo 1.º, salvo las excepciones reguladas en el artículo 1.3 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.

ARTICULO 5.º - Ambito temporal

Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2001, con excepción de los conceptos salariales y de duración en el trabajo.

Los efectos económicos serán de carácter retroactivo, es decir desde el 1.º de enero de 2000.

Se hace constar que para el ejercicio de 1999 se aplicó una subida salarial sobre los salarios de 1998 del 2,50%.

Para el año 2000 los salarios del personal incluido en este Convenio serán incrementados en un 2,50% en relación con los que percibieron en 1999.

Para el año 2000, en el supuesto de que el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2000 supere el 2%, se efectuará una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real al final del ejercicio, con efectos desde el 1.º de enero de 2000. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la comunidad.

Para el año 2001 los salarios del personal incluido en este Convenio serán incrementados en el porcentaje del IPC previsto para este ejercicio, efectuándose una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real al final del ejercicio, con efectos desde el 1.º de enero de 2001. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la comunidad.

ARTICULO 6.º - Vinculación a la totalidad

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

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

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.º - Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, así como su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8.º - Situación laboral

8.1.—Atendiendo a las necesidades de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito y en base a planificación homogénea y de estabilidad, la empresa acuerda pasar a la situación de fijos a siete de sus trabajadores fijos discontinuos, con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio.

8.2.—Por la misma causa, se estudiará la posibilidad de aumentar la plantilla de fijos en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

CAPITULO III.—CLASIFICACION DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA.—Clasificación en razón de su pertenencia al servicio de la empresa

ARTICULO 9.º - Clasificación del personal

En razón a su permanencia al servicio de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, los trabajadores se clasificarán en:

- Fijos
- Fijos discontinuos
- Eventuales

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración, o los que legalmente merezcan tal calificación.

Se considerará personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados por la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, que serán llamados por orden de antigüedad, y cesados por el orden inverso, de acuerdo con las necesidades del trabajo y según su orden de censo.

Son trabajadores eventuales los que se contraten por la empresa para realizar determinados trabajos ni fijos ni periódicos, los que no tendrán la vacación de 50 días ni los complementos de trabajo al no estar dedicados a las funciones de distribución de agua y tener la jornada laboral normal, percibiendo la parte proporcional de pagas extraordinarias que les corresponda de forma mensual.

SECCION SEGUNDA.—Clasificación funcional

ARTICULO 10.º - Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificadas en los siguientes grupos:

- 1.—Técnicos no titulados:
 - Capataz
- 2.—Personal de oficios varios:
 - Oficial 3.º Acequero
- 3.—Administración:
 - Administrativo
 - Auxiliar Administrativo

ARTICULO 11.º - Definición de categorías y correlación

Son las establecidas en el Anexo I que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.

CAPITULO IV.—INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESE**ARTICULO 12.º - Ingreso**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Para ingresar será requisito indispensable estar inscrito como desempleado en el Instituto Nacional de Empleo.

El personal fijo discontinuo será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación; aquél que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos. En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo las siguientes: La situación de I.L.T. o invalidez provisional, siempre y cuando el trabajador aporte el oportuno justificante médico oficial de baja, o parte de conformación; la mujer trabajadora mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y la excedencia forzosa, manteniéndose en estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional, el personal afectado por este Convenio tendrá al menos un reconocimiento médico al inicio de cada campaña y vacunación, cuando proceda, de la hepatitis y el tétano por cuenta de la empresa.

ARTICULO 13.º - Periodo de prueba

El ingreso, por primera vez, de los trabajadores fijos y fijos discontinuos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo variará según la índole de los puestos a cubrir, sin que pueda exceder nunca del fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Personal de oficios varios: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en su contrato. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

ARTICULO 14.º - Cese

La Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito comunicará a sus trabajadores fijos discontinuos la finali-

zación de sus trabajos como acequeros con una antelación mínima de quince días.

La Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito vendrá obligada al finalizar el anterior plazo a liquidar todos los emolumentos que puedan corresponder al trabajador.

CAPITULO V.—JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL. VACACIONES. SISTEMA RETRIBUTIVO**ARTICULO 15.º - Jornada de trabajo**

En campaña de riegos, atender a su sector sin someterse a un horario fijo, responsabilizándose de su cometido para que los regantes estén debidamente atendidos y se presenten las menos reclamaciones posibles.

Fuera de la campaña de riegos, si existiesen contratados trabajadores con cargo a fondos de la Comunidad de Regantes será de 7 horas en jornada continuada de mañana.

Si no existiesen trabajadores contratados para labores de limpieza y reparaciones, la jornada de trabajo será de 7 horas, en jornada continuada de mañana.

Siempre que existan obras del PER o de la Confederación Hidrográfica del Tajo se prestará jornada de 8 horas, por lo que se les abonará la correspondiente compensación económica.

La época de trabajo del personal fijo discontinuo dará comienzo entre el 15 de febrero y el 1.º de marzo de cada año, empezándose por las labores de limpieza, desbroce, reparaciones con obras de albañilería en la red de acequias y canal, las que se continuarán hasta que la climatología aconseje dar inicio a la distribución de agua para riego, que suele ser a primeros del mes de mayo, periodo éste que viene siendo habitual que termine por el 15 de octubre. A partir de ese momento y si las circunstancias climatológicas no lo impiden se continuarán los trabajos de conservación, limpieza, desbroce y albañilería de la propia red.

Si circunstancias especiales de fuerza o causa mayor impiden el normal desarrollo de los trabajos de limpieza, desbroce y obras de albañilería en la red de acequias o canal, se procurará por la Comunidad de Regantes que el periodo anual de ocupación sea de ocho meses más las vacaciones correspondientes.

ARTICULO 16.º - Vacaciones

El personal fijo comprendido en este Convenio tendrán derecho al disfrute de 50 días de vacaciones al año.

En cuanto al personal fijo discontinuo sus vacaciones serán en proporción al tiempo trabajado.

La fecha de las vacaciones se pactará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Asimismo el personal comprendido en este Convenio dispondrá de 10 días anuales por asuntos propios.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año disfrutarán la parte proporcional que les corresponda.

ARTICULO 17.º - Sistema retributivo

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, los premios de antigüedad y los complementos de trabajo que correspondan.

Su cuantificación para la vigencia del presente Convenio Colectivo se consigna, en la tabla salarial del Anexo II, que forma parte del mismo a todos los efectos.

ARTICULO 18.º - Complementos salariales

1.—Antigüedad

Las retribuciones por este concepto para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos, afectados por el presente Convenio será de del 2 por 100 del salario para cada uno de los diez primeros años al servicio de la empresa y del 1 por 100 en los siguientes hasta los 65 años, lo que en ningún caso podrá suponer más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 o más años.

2.—Plus de actividad

A todo el personal Capataz y Acequeros acogidos a este Convenio se les abonará un plus de actividad durante la campaña de riegos, en el periodo de 1.º de mayo a 30 de septiembre, y durante los días que se distribuya agua para riego en el mes de octubre de cada año.

Las cantidades a percibir por este plus en la campaña de 2000 serán las siguientes:

CARGO	IMPORTE MENSUAL
Capataz	64.950
Acequero	42.120

Para la campaña de 2000 estas cantidades serán incrementadas

en el mismo porcentaje que el salario base de todo el personal de la empresa.

3.—Incentivo por trabajos de reparación de acequias y canal

Todo el personal afectado por este Convenio que intervenga en las obras de reparación tanto de acequias como de canal de las que sea contratista la Comunidad de Regantes y durante el periodo de su ejecución percibirá las siguientes cantidades:

CARGO	SALARIO DIARIO
Capataz	6.500
Acequero	2.700

ARTICULO 19.º - Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dentro del año natural, tres pagas extraordinarias, de la cuantía del salario base más la parte proporcional de antigüedad, en los meses de marzo, junio y diciembre.

CAPITULO VI.—LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 20.º - Licencias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio: 15 días.
- b) Por fallecimiento o enterramiento:
 - Del cónyuge, compañero o compañera, padre o hijos, 3 días.
 - De hermanos y padres políticos: 2 días.
 - De abuelos, nietos y hermanos políticos: 1 día.
- c) Por alumbramiento de la esposa o compañera: 3 días.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge o compañero/a, padres o hijos:
 - Ingresado con necesidad de acompañante: 5 días.
 - Ingresado sin necesidad de acompañante: 2 días.
 - Sin ingresar: 1 día.
 - Por enfermedad grave con necesidad de acompañante de parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días.
- e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.
- f) Por cambio de domicilio: 1 día.
- g) Por matrimonio de ascendiente, descendiente, hermanos y hermanos políticos: 1 día.

En todos los puntos de este artículo se aplicarán 2 días más en los casos de desplazamiento fuera de la localidad, en un radio superior a 100 kilómetros.

En todos los casos deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

ARTICULO 21.—Excedencias

21.1.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

21.2.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

21.3.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

21.4.—El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

21.5.—Las peticiones de excedencia serán resueltas en el plazo de un mes.

ARTICULO 22.º - Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

— Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapaci-

dad Laboral Transitoria y durante el periodo que el trabajador perciba la prestación de Invalidez Profesional de la Seguridad Social.

— La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo los mismos y un mes más, debiendo solicitar el reingreso en ese mes, contándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

ARTICULO 23.º - Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución alguna el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, visado por el facultativo que le atendió.

CAPITULO VII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 24.º - Principios generales

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Comunidad de Regantes de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 25.º - Graduación de faltas

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 26.º - Faltas leves

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes. En la asistencia al trabajo con retraso superior a 20 minutos e inferior a 30 con respecto del horario de trabajo fijado fuera de la época de riego.

b) El abandono del servicio sin causa fundada si, como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a los regantes de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito. Esta falta podrá considerarse grave o muy grave, en función de los daños y el grado de previsión de los mismos.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
- e) No atender al público con la corrección y debida diligencia.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

ARTICULO 27.º - Faltas graves

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
- b) La ausencia sin causa justificada de 2 días durante el periodo de un mes.
- c) Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
- f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- g) La imprudencia en acto de trabajo si ésta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligros de averías para las instalaciones.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como de emplear herramientas o útiles de la empresa en su propio uso.
- i) La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- j) La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la empresa (Seguridad Social, desempleo, etc.).

ARTICULO 28.º - Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de 6 meses, o 20 faltas durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.

d) La embriaguez habitual, si repercute negativamente en su trabajo.

e) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.

f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

g) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros y miembros de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuesto de huelga legal.

j) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

l) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o de cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

ARTICULO 29.º - Sanciones

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso por la empresa se dará cuenta al Delegado de Personal al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que se imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave informe emitido por el citado Delegado de Personal.

ARTICULO 30.º - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

ARTICULO 31.º - Prescripción de las faltas

Respecto a los trabajadores la prescripción será:

- Por faltas leves, a los 10 días.
- Por faltas graves, a los 20 días.
- Por faltas muy graves, a los 60 días.

Todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 32.º - Principios generales

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias nocivas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral fijados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá carácter de excepcional y provisional.
- c) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
 - Su generación.
 - Su emisión.
 - Su transmisión.
- d) Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse

por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones del trabajo será a todos los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

e) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador, derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

CAPITULO IX.—REGIMEN ASISTENCIAL

ARTICULO 33.º - Compensaciones o ayudas económico-sociales

1.—Fallecimiento.

En caso de muerte natural o accidente de un trabajador, la empresa abonará a los familiares descendientes del mismo la indemnización de una mensualidad en caso de muerte natural y de dos en caso de accidente, según nómina.

2.—Enfermedad o accidente.

En el caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común la empresa complementará las prestaciones económicas de dichas contingencias hasta el 10 por 100 del salario desde el primer día del hecho causante.

ARTICULO 34.º - Seguro colectivo de vida

Por parte de la empresa se suscribirá un seguro colectivo de vida e invalidez (que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente y absoluta) por un importe de 2.500.000 pesetas, en el que quedará incluido todo el personal afectado por este Convenio.

ARTICULO 35.º - Prendas de trabajo

La empresa, con carácter gratuito, proveerá al personal, Capataz y Acequeros, con carácter anual, las siguientes prendas de trabajo:

- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Una gorra.
- Un par de zapatos.
- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Una chaqueta.

CAPITULO X.—DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 36.º - Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta

como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Citada comisión estará integrada por 2 representantes de los trabajadores y otros 2 representantes de la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

ARTICULO 37.º - Funciones de la Comisión Mixta

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que deban ser sometidos por las partes en los supuestos previstos en el Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía, proceder en consecuencia.

ARTICULO 38.º - Convocatoria y plazo de actuación

La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran. Los asuntos sometidos a su conocimiento tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 8 días.

ARTICULO 39.º - Derechos sindicales

1.—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

2.—La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.—De conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral, se celebrarán elecciones sindicales en la fecha que se señale por el Gobierno.

El Delegado de Personal tendrá derecho a:

- a) La libre difusión de propaganda dentro de la zona de influencia de la empresa.

b) Disponer de los correspondientes y adecuados tableros propios para propaganda, convocatorias, etc.

c) Utilizar dos horas mensuales para la realización de actividades propias de su cargo.

d) Convocar reuniones del conjunto de los trabajadores de la empresa, por un tiempo máximo de 10 horas trimestrales, debiendo realizar ésta dentro de la jornada de trabajo y siempre al inicio o al final de la misma.

4.—Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, señalándose el lugar y hora de celebración, temas a tratar y la firma y datos del Delegado de Personal convocante, quien se responsabilizará de la marcha de las mismas.

5.—El Delegado de Personal recogerá y planteará ante la empresa todas aquellas cuestiones que considere oportunas para la mejora de las condiciones del trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro u otros de ámbito inferior al aquí redactado.

SEGUNDA.—Cuando en este Convenio se alude al término compañero/a, se refiere a aquéllos o a aquéllas con que el trabajador/a conviva habitual y familiarmente.

DISPOSICION TRANSITORIA

A partir del día 1.º de enero de 2000 se aplicarán las tablas de salarios y antigüedad que figuran como Anexo al presente Convenio, así como los porcentajes por años de servicios que se establecen en el artículo 16.1 del mismo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—Prórroga tácita.

El presente Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, a partir del día 31 de diciembre de 2001, de no existir solicitud o denuncia de cualquiera de las partes, en forma escrita o fehaciente, con una antelación mínima de tres meses.

Aún en caso de prórroga tácita, la tabla salarial de este Convenio se revisará para cada uno de estos años de prorrogación aplicando los módulos señalados legalmente.

SEGUNDA.—Con la firma de este Convenio quedan sin efecto todos

los que se refunden y servían de normas al personal de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito.

A N E X O I

1.—Técnicos no titulados.

a) Capataz

Trabajador sin titulación académica superior o media exigida, para realizar funciones de titulados de grado medio, supervisando y distribuyendo tareas, organizando los trabajos propios de sus subordinados, siendo responsable de los turnos de riego y ejerciendo el control del personal a su cargo, al cual se le hará entrega del documento acreditativo de su condición, el que llevará la fotografía de su titular.

2.—Personal de oficios varios

a) Oficial 3.º Acequero

Trabajador de oficio, que tiene a su cargo la distribución del agua en el sector que le encomiende la empresa en el periodo de riegos, debiendo realizar cuando no ejecute esos trabajos otros de limpieza de cauces, desbroce, obras de albañilería, etc., todo ello tanto en la red de acequias de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, como canal y red de acequias de la Confederación Hidrográfica del Tajo, a los cuales se les entregará un carné o documentación acreditativo de su condición, los cuales llevarán la fotografía de su titular.

3.—Administración

Queda comprendido en este grupo el personal que realiza funciones de carácter administrativo o contable en la empresa con las categorías de Jefe Administrativo y Auxiliar Administrativo.

4.—Personal eventual

Son aquellos trabajadores que, sin especialidad alguna, prestan sus servicios a la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito con predominio en ellos de la aportación del esfuerzo físico.

A N E X O II

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados de esta comunidad, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
			Bisabuelo/a	
		Abuelo/a		
	Padre-Madre		Tío/a	Primo/a Hermano/a
Titular Cónyuge		Hermano/a		
	Hijo/a		Sobrino/a	
		Nieto/a		
			Biznieto/a	

A N E X O III

TABLA SALARIAL PARA 2000

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
CAPATAZ	117.030
OFICIAL 3.º ACEQUIERO	101.790
JEFE ADMINISTRATIVO	143.617
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	87.933

APROBACION

El presente Convenio Colectivo fue aprobado por la Comisión Negociadora, en sesión celebrada el día 13 de julio de 2000.

RESOLUCION de 18 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Extrecar, S.L., de la provincia de Cáceres (Expte. 26/2000).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa EXTRECAR, S.L. de la provincia de Cáceres, con código informático 1000802, de ámbito local, suscrito el 14-7-2000, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de