CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, de la provincia de Cáceres. Expte.: 19/2004.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000902, de Ámbito Local, suscrito el 245-2004, entre los Trabajadores, en representación de una parte, y por la Comunidad de Regantes, 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 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); 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. 17-05-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía 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 Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, 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 12 de julio de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

II CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN DERECHA DEL ALAGÓN

Artículo Preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón y sus trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, ha sido pactado por las siguientes partes:

• Parte Empresarial:
D. José Manuel Pérez Martín. D.N.I. 6.988.151-S
D. Vicente Gañán Gutiérrez. D.N.I. 6.894.338-L
D. José Antonio Echávarri Lomo. D.N.I. 6.958.871-Z

• Parte Social:
D. Domingo Iglesias Lorenzo. D.N.I. 11.769.831-H
D. Manuel Domínguez Periánez. D.N.I. 7.440.101-S
D. Joaquín Bueso Sagrado. D.N.I. 6.905.694-Z
D. Francisco Rodríguez Corbacho. D.N.I. 8.814.042-M

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio, regula y establece las condiciones mínimas de trabajo de la Comunidad de Regantes.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El Convenio afectará a todo el personal comprendido en el Anexo 1.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004, siendo los efectos económicos de carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 6.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como la aplicación

práctica sin perjuicio de los derechos de información reconocidos en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- Clasificación profesional.

El personal de la Comunidad de Regantes al que afecta el presente Convenio se clasifican como fijos discontinuos.

Se denomina personal fijo discontinuo, a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo y con independencia de cuando causaron baja en la Seguridad Social, cesarán en el mismo, por finalización de las actividades de la campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo que estuviesen adscritos. Se considerarán fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contraten durante dos campañas.

El orden del censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria.

Los llamamientos se realizarán por escrito con siete días de antelación, siendo la comunicación de cese con quince días anterior al mismo.

Se establecerá un censo por categorías profesionales, cuyo orden se regirá por la primera firma en el libro de matrícula.

Artículo 8.- Categorías profesionales.

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

Artículo 9.- Jornada laboral y horarios.

La jornada semanal será de 40 horas. Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuido, durante la jornada diaria de trabajo.

El horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la empresa y los delegados sindicales.

La época de trabajo del personal fijo discontinuo, comenzará aproximadamente entre el 15 de febrero y el 15 de marzo y finalizará entre 15 de septiembre y 15 de octubre, entendiendo como época la campaña de riego, limpieza, desbroce y reparaciones, así como cualquier otra tarea que pudiera surgir.

Si la duración de las campañas de riego lo permite, la Comunidad de Regantes garantizará a todos los fijos-discontinuos un mínimo de 12 meses de trabajo en dos campañas.

En la campaña de riego, el descanso semanal será mínimo de un día obligatorio, siendo el resto del año sábados, domingos y festivos.

Artículo 10.- Horas extras.

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

Artículo 11.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo discontinuo disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Artículo 12.- Ferias y fiestas.

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más las fiestas de la localidad de Coria, éstas últimas podrán ser permutadas por las fiestas de la localidad donde tenga la residencia el trabajador. En caso de ser sábado o festivo alguno de ellos, o ambos, se pasará a los días laborables anterior o posterior, de mutuo acuerdo entre la empresa y los delegados.

Artículo 13.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la comunidad de Regantes, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Maternidad de la mujer trabajadora:

Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de diez semanas, siendo su distribución a opción del interesado, siempre que ocho semanas sea, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial con la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración

máxima de siete semanas, siendo seis de ellas y a elección del interesado, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el padre o la madre trabajan sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Privación de libertad del trabajador:

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

Licencia sin sueldo:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses.

Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permita las necesidades de trabajo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquélla en la que se solicitó la licencia.

Artículo 14.- Excedencias.

Podrán ser de tres clases: Forzosas, voluntarias y de maternidad.

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

Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio en la comunidad de regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

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

15 días naturales en caso de matrimonio.

El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo. En caso de muerte y enfermedad grave con hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia retribuida y en caso de precisar desplazamiento del trabajador el plazo de la licencia será de cuatro días cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, cuya exigencia debe acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Artículo 16.- Retribuciones.

Para el año 2004 se incrementarán los salarios en un 2,5%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Artículo 17.- Pagas extras.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón, tendrán cuatro pagas extraordinarias: Marzo, Julio, Octubre y Diciembre y paga de beneficios repartidas por mensualidades, integradas cada una de ellas por salario base más antigüedad.

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en el momento de su cese en la campaña.

Artículo 18.- Antigüedad.

Como premio a la antigüedad, los trabajadores percibirán 18,03 euros (3.000 pts.) mensuales por cada trienio.

Artículo 19.- Plus de actividad.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a realizar un estudio para aplicar en la campaña 2005, donde se analice y argumente las necesidades del mismo, y de esa forma pase por el órgano correspondiente para su aprobación.

Artículo 20.- Gastos de vehículo y combustible.

Con motivo de la utilización de vehículos propios de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en la empresa, la Comunidad de Regantes abonará a los trabajadores la cantidad de 60 euros mensuales. Antes del comienzo de cada campaña, los trabajadores deberán acreditar que tienen en vigor la documentación necesaria para la circulación del vehículo que vayan a utilizar en el trabajo.

La Comunidad establecerá una tabla genérica de los kilómetros diarios de cada trabajador, abonando mensualmente el coste de combustible, que por su trabajo hubiese gastado. La tabla sufrirá las modificaciones oportunas en función del aumento o disminución de la superficie de las zonas que se les asigne a los guardas.

Artículo 21.- Complemento salarial.

La comunidad abonará a sus trabajadores, en caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad la diferencia hasta el 100% de su salario.

Artículo 22.- Seguro de accidente.

La Comunidad formalizará con una compañía de seguros una póliza que cubra la muerte por accidente, enfermedad profesional e invalidez por un capital de 24.040,48 euros (cuatro millones de pesetas).

El plazo para la concertación de la póliza, no podrá sobrepasar de treinta días, desde la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 23.- Ropa y útiles de trabajo.

La empresa entregará por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo, estará compuesta por, camisa, guantes y botas de agua.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores teléfonos móviles para comunicarse en las cuestiones relacionadas con su trabajo, estando terminantemente prohibido utilizar los mismos para comunicaciones en el ámbito privado. Los terminales deberán entregarlos a la empresa al finalizar la campaña de riego en perfecto estado de uso.

Artículo 24.- Seguridad, higiene y Salud Laboral.

La empresa se compromete a cumplir las normas de Seguridad, higiene y Salud Laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 25.- Formación.

La empresa gestionará y facilitará los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores, en el caso de los fijos discontinuos el tiempo realizado en los cursos se les compensará como tiempo de trabajo, si estuviesen cesados en la campaña.

Artículo 26.- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en

virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A.- Serán faltas leves las siguientes:

1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B.- Serán faltas graves las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

12.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

13.- La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

14.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

15.- Toda la persona que utilice maquinaria específica, deberá cuidarla adecuadamente, siendo el estropearse reiteradamente sin causa justificada, causa grave.

C.- Serán faltas muy graves las siguientes:

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

Artículo 27.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calidad de las faltas serán las siguientes:

A. Por faltas leves, graves y muy graves.

1.- Por faltas leves:

• Amonestación por escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

• Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno o dos años.

3.- Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

• Despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Dirección para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

D.- Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinarios incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

E.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 28.- Derechos sindicales.

Los delegados sindicales dispondrán de 15 horas semanales, dentro de la jornada normal y ordinaria de trabajo, para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias.

La empresa esta obligada a remitir toda información que sea necesaria a los delegados sindicales, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su información y publicidad.

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

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

Parte Empresarial:

D. José Manuel Pérez Martín. D.N.I. 6.988.151-S

D. José Antonio Echávarri Lomo. D.N.I. 6.958.871-Z

D. Vicente Gañán Gutiérrez. D.N.I. 6.894.338-L

Parte Social:

D. Manuel Domínguez Periánez. D.N.I. 7.440.101-S

D. Francisco Rodríguez Corbacho. D.N.I. 8.814.042-M

Disposición adicional primera.-

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado de forma automática por ambas partes el 1 de enero de 2005, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Disposición adicional segunda.-

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 29 tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

c) A instancia de algunas de las partes y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes; y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2.- Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que se de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 3 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3.- La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días naturales para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial pertinente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes, y aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Disposición adicional Tercera.-

Las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al "Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.

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

Disposición transitoria.-

Las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan, negociar el próximo convenio, en noviembre de 2004, con el fin de estudiar con antelación, las modificaciones salariales al objeto de adaptarlas al proyecto de presupuesto de la Comunidad de Regantes para el año 2005.

ANEXO I

RELACIONES DE CATEGORÍAS:

- Capataz Coordinador
- Guarda Acequiero

FUNCIONES:

Capataz Coordinador.- Es aquel trabajador que, interpretando las órdenes recibidas del Encargado General, las trasladará a los trabajadores para su ejecución.

Guarda Acequiero.- Es aquel trabajador que tiene a su cargo la distribución del agua en el sector que se le encomiende en el período de riego, así como el desbroce, limpieza y reparaciones fuera de la campaña de riego.

ANEXO II

RETRIBUCIONES SALARIALES MENSUALES

(Meses de 31 días)

CATEGORÍAS	GUARDA ACEQUIERO	CAPATAZ COORDINADOR
Salario base	16,06 euros diarios 2.672,16 pesetas	17,23 euros, diarios 2.866,83 pesetas
15% Beneficios	Sobre salario y Antigüedad	Sobre salario y Antigüedad
Incentivos	146,22 euros mes 24.328 pesetas	184,26 euros, mes 30.658,28 pts., mes
Asistencia	40,14 euros, mes 6.678,73 pesetas	40,14 euros, mes

---

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, del Consejero de Economía y Trabajo, por la que se acuerda la ejecución de la sentencia nº 902 de 11 de junio de 2004, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el recurso contencioso-administrativo 1307/2002.

Habiéndose dictado Sentencia con fecha de once de junio de 2004 y número 902, recaída en el recurso contencioso administrativo número 1307/2002 por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura promovido por doña Felisa Romero Rodríguez siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre la resolución de la Consejería de Obras Públicas de fecha 22 de julio de 2002 por la que se declaraba el archivo del expediente nº H-24-02, y de acuerdo con el artículo 9 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, que regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales (D.O.E. nº 58, de 30 de julio).

En el uso de las atribuciones a este órgano conferidas por el ordenamiento jurídico vigente y en particular por el artículo 8 del precitado Decreto 59/1991, de 23 de julio;

RESUELVO

Proceder a la ejecución del fallo de la sentencia número 902 de 2004 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal