



RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal. (2024062869)

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (código de convenio 10000792011997), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 30 de julio de 2024, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 2 de septiembre de 2024.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



IX CONVENIO COLECTIVO
DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE VALDECAÑAS Y SU PERSONAL

Abreviaturas:

CRV. Comunidad de Regantes de Valdecañas.

ET. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

IPC. Índice de precios al consumo publicado por el INE (Instituto Nacional de Estadística)

Observaciones: Los artículos del Estatuto de los Trabajadores a los que se remite este Convenio Colectivo se incorporan íntegra y literalmente en el anexo IV.

Artículo preliminar. Este convenio se suscribe entre la CRV, y sus trabajadores, debidamente representados, según acta de constitución de la mesa negociadora; y tendrá eficacia dentro del ámbito de su aplicación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación subjetivo, funcional y territorial. El convenio regirá la relación laboral de la CRV y sus trabajadores. Se excluye de este convenio el cargo de Secretaria/o de la CRV en atención a sus especiales funciones laborales y estatutarias, la necesidad de la concurrencia de su firma y el acompañamiento a los actos del presidente de la CRV; singulares circunstancias y características que fundan y motivan su exclusión, tras haber oído a la actual Secretaria y no oponerse a ello.

Su ámbito territorial se extiende a la superficie que integra la CRV: Sectores I a VI del Plan Coordinado de la 1ª Fase de la Zona Regable de Valdecañas, tierras situadas en los términos municipales de Almaraz, Belvís de Monroy, Saucedilla, Casatejada y Serrejón. El centro de trabajo tiene su sede en Travesía S. Juan, 1 1º; de Saucedilla (Cáceres).

Artículo 2. Ámbito temporal y vigencia. Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2024, sin perjuicio de su publicación en DOE, y durará hasta el 31 de diciembre de 2026. Se prorrogará tácitamente, por dos años más, si no mediara denuncia por escrito formulada al menos con tres meses de antelación a cada vencimiento. Estando vigente, le será de aplicación al salario base el incremento anual equivalente al experimentado por el IPC del año anterior:

- Año 2024: Hasta un máximo del 1% del IPC del año anterior.
- Años 2025 y 2026: Hasta un máximo del 1% del IPC salvo que éste superase el 3%, en cuyo caso, el IPC aplicable será el 1% más el porcentaje que exceda del 3%; p. ej. si el IPC fuera el 3.7%, el incremento sobre el salario base sería del 1.7% = 1 + (3.7 - 3).



Artículo 3. Vinculación a la totalidad. Las partes cumplirán este convenio vinculándose a su totalidad. Si la jurisdicción declarase nula o improcedente alguna de sus cláusulas, las partes, desde su notificación, podrán solicitar su revisión, por escrito, y en el plazo de un mes. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo.

Artículo 4. Organización del trabajo. La organización del trabajo, su dirección y aplicación práctica es facultad exclusiva de la CRV, sin perjuicio de los derechos de audiencia e información de los trabajadores.

La persona trabajadora cumplirá las órdenes e instrucciones dictadas por la CRV en el ejercicio de sus legítimas facultades; ejecutará los trabajos, operaciones o actividades que se le ordenen dentro del cometido general de su competencia profesional, las tareas complementarias, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo; así como las reparaciones y mantenimiento que precisen las conducciones e infraestructuras gestionadas por la CRV. Asimismo, cumplirá todas las instrucciones referentes a la prevención de riesgos, salud e higiene laborales.

El uso y acceso a servicios accesibles mediante internet y/u otras redes externas utilizando equipos, sistemas o dispositivos corporativos de la CRV de cualquier tipo y naturaleza (por ejemplo: teléfonos, ordenadores, tablets...) podrán ser monitorizados por la CRV en cualquier momento. Esta potestad se pondrá en conocimiento de los usuarios a todos los efectos legales.

Todas las personas trabajadoras se obligan a conocer y cumplir los Estatutos de la CRV, sus procedimientos; así como los de los protocolos que se citan en este convenio. La CRV proveerá a todo su personal de un ejemplar de todos ellos.

Artículo 5. Clasificación profesional y período de prueba. El personal de la CRV se clasifica como fijo, fijo discontinuo y eventual o interino; que se definen así:

1. Personal fijo: son las personas contratadas con carácter indefinido sin interrupción en la prestación de servicios, y sin ajustarse a periodos de campaña.
2. Personal fijo discontinuo: son las contratadas según esa modalidad, así como las contratadas a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos; y todas las contratadas durante tres campañas consecutivas.

Este personal será llamado y cesado por escrito. Cesarán por finalización de las actividades de campaña, según las necesidades de trabajo y su orden en su grupo funcional, con



independencia de cuándo causaran baja en la Seguridad Social. Serán llamados con siete días de antelación y por riguroso orden de antigüedad; y serán cesados con quince días de antelación por orden inverso, de acuerdo con el censo correspondiente. El orden del censo no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria en la CRV, excepto por excedencia voluntaria o finalización definitiva de la relación laboral.

3. Es potestad de la CRV contratar personal eventual o interino en los supuestos de excedencia o baja voluntaria de trabajadores fijos y fijos discontinuos. La nueva contratación establecerá un periodo trimestral de prueba a fin de lograr la correcta adaptación al puesto de trabajo.
4. La CRV intentará que la temporada anual tenga una duración de nueve meses.

Artículo 6. Categorías. Las categorías y funciones profesionales son establecidas en el anexo I.

Artículo 7. Jornada laboral, descanso y horarios.

1. La jornada de trabajo efectivo será de 1.780 horas en cómputo anual o 40 horas semanales. El exceso de horas podrá ser compensado por días de descanso.
2. Horarios: Conforme al artículo 4, los horarios se establecerán por la CRV en los cuadrantes que comunicará a la plantilla y delegado sindical con un trimestre de antelación al menos, salvo urgencias y necesidades de la temporada de campaña en función de la evolución de ésta.
3. Descanso: 30 minutos de descanso retribuidos durante la jornada diaria de trabajo.

Artículo 8. Horas extras. Para contribuir a crear empleo, no se realizarán horas extraordinarias, salvo causas de fuerza mayor, en cuyo caso, serán compensadas o retribuidas.

Artículo 9. Vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo de carácter discontinuo disfrutará las que le corresponda al término de la campaña de riego.

Artículo 10. Ferias y fiestas. Serán festivos los días declarados con carácter nacional y autonómico, más dos fiestas locales de Saucedilla. Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. Si cayeran en sábado o festivo pasarán al día laborable inmediatamente posterior.

Artículo 11. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. Se estará a lo dispuesto en los artículos 45 y 48 del ET (v. anexo IV).

Artículo 12. Excedencias. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET (v. anexo IV).



Artículo 13. Descanso semanal, fiestas y permisos. Se estará al artículo 37 de ET (v. anexo IV).

Artículo 14. Retribuciones. Se acuerda ajustar los salarios de 2024 conforme a las tablas del anexo II de este convenio, a la que se aplicará el IPC según se detalla al artículo 2.

Artículo 15. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tendrán dos pagas extraordinarias: una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en verano. Estarán integradas por el salario base más la antigüedad y serán abonadas de forma prorrateada.

Artículo 16. Mantenimiento de empleo. Es compromiso de la CRV mantener el mucho esfuerzo realizado durante estos años para mantener y aumentar el nivel de producción y empleo.

Artículo 17. Complemento de antigüedad. Los trabajadores serán premiados por su trabajo efectivo y de permanencia continuada en la CRV, un tres por cierto de su salario base por cada quinquenio cumplido, que se devengará a partir del mes en que se haya cumplido; con un máximo de seis quinquenios. Los trabajadores que, a la fecha del presente Convenio, ya hubieran cumplido ese máximo y acumulen en la CRV una antigüedad superior a los treinta años de servicio, les será respetada ésta.

Artículo 18. Plus de nocturnidad. El efectivo sistema rotativo semanal en horario nocturno de los trabajadores se abonará mediante un plus mensual fijo, según anexo II.

Artículo 19. Plus de transporte. Se abonará a los trabajadores en concepto de compensación de la distancia del centro de trabajo al lugar de desarrollo. Su cuantía se especifica en el anexo II.

Artículo 20. Plus de asistencia. Se abonará a los trabajadores un plus de asistencia fijo mensual, cuya cuantía queda recogida en las tablas salariales del anexo II.

Artículo 21. Compensación en situación de I.T. La empresa abonará a todos sus trabajadores:

- En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional: el complemento necesario para que perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja médica.
- En caso de enfermedad común: dicho complemento se aplicará un máximo de tres meses.

En ambos casos, se entiende, dentro del periodo de la campaña de riegos, o, por el contrario, dentro de la vigencia del contrato laboral en la CRV.



Artículo 22. Seguro por accidente. La CRV formalizará una póliza colectiva que garantice a los beneficiarios de los trabajadores la percepción de treinta mil (€ 30.000), en caso de muerte o invalidez permanente por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 23. Ropa de trabajo. La CRV entregará por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo. La dotación estará compuesta por pantalón, camisa y guantes por campaña, y chaqueta, zapatos, y botas de goma con una periodicidad de tres campañas. Para el uso de las motos, se les dotará de una prenda de abrigo con una duración de tres temporadas.

Artículo 24. Seguridad, higiene y salud laboral. La CRV cumplirá las normas de seguridad, higiene y salud laboral vigentes. Los trabajadores cumplirán las normas que se dicten al respecto. Las partes contribuirán activa y pasivamente a la mejora de la seguridad, higiene y salud laboral.

Artículo 25. Formación. Con la regularidad que sea posible, la CRV gestionará y facilitará cursos de formación a sus trabajadores. La asistencia será obligatoria y la CRV computará como tiempo de trabajo el empleado en dichos cursos para obtener su aprovechamiento. Adquirida esa formación, los trabajadores pondrán en práctica los nuevos conocimientos que aplicarán en su jornada laboral, utilizando las nuevas herramientas y equipos que se pongan a su disposición, incluyendo los de carácter tecnológico o telemático.

Artículo 26. Régimen disciplinario.

I. Normas generales.

1. La disciplina laboral constituye un aspecto básico para garantizar y defender los derechos e intereses legítimos de las partes, la normal convivencia y la organización de la CRV.
2. Todas las faltas serán sancionadas por la Junta de Gobierno de la CRV.
3. Las faltas se calificarán como leves, graves o muy graves.
4. Toda sanción requerirá comunicación escrita y motivada.
5. Las sanciones por faltas graves o muy grave serán notificadas al representante legal de los trabajadores.

II. Expediente contradictorio.

1. Para la sanción de faltas graves o muy graves se instruirá un expediente contradictorio. Cumplirá con las normas generales anteriores y contendrá al menos los siguien-



tes trámites: a) La comunicación al encartado de los hechos imputados, sus posibles calificación y sanciones que podrían serle impuestas. b) La concesión de un plazo de cinco días hábiles para alegar y proponer pruebas de descargo. c) La comunicación del escrito de cargos al representante legal de los trabajadores que expresamente señale el encartado.

2. Cuando el encartado sea representante de los trabajadores: a) Señalará la persona y dirección del Sindicato al que dar traslado del escrito de cargos, para que, dentro del plazo de cinco días hábiles dado al encartado, pueda personarse y, en su caso, presentar también escrito de alegaciones. b) La resolución será también notificada al Sindicato, si se hubiera personado.
3. El expediente, debidamente foliado, estará hasta su resolución bajo la custodia del Instructor que se nombre; sin perjuicio de los derechos de acceso y copia a las partes personadas.
4. El expediente contradictorio deberá resolverse en el plazo máximo de dos meses, prorrogable por otro más si existen razones que lo fundamenten, según acuerdo que será debidamente notificado a las partes personadas.
5. Durante la tramitación del expediente contradictorio, el Instructor podrá adoptar, siempre motivadamente, la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo a las personas encartadas.

Artículo 27. Graduación de las faltas.

1. Son faltas leves:

a) Cuando no exista causa justificada:

1. La falta de puntualidad a la entrada o salida del trabajo durante un trimestre por un tiempo total inferior a 20 minutos.
2. La falta de puntualidad a la entrada o salida de los cursos de formación convocados, por un tiempo total inferior a los 10 minutos.
3. Faltar un día al trabajo en el plazo de un mes o no comunicar esa ausencia con la debida antelación.
4. Abandonar el puesto de trabajo por un breve período de tiempo sin riesgo a la integridad de las personas o cosas.



- b) Las faltas leves de atención o corrección en el trato con el público; de aseo y/o limpieza personal; así como el comportamiento que perjudique levemente la imagen de la CRV.
- c) Los leves descuidos leves en la conservación de útiles, material, medios y herramientas a su cargo; o la falta de comunicación de los desperfectos o anomalías en aquellos o en las obras y servicios que preste la CRV.

2. Son faltas graves:

a) Cuando no exista causa justificada:

1. La falta de puntualidad a la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a los 20 minutos.
2. La falta de puntualidad a la entrada o salida de los cursos de formación a los que haya sido convocado, en un tiempo superior a los 10 minutos.
3. La falta de asistencia al trabajo durante dos días al mes o cuatro días en un semestre.

c) La omisión maliciosa o el falseamiento de datos con incidencia en la Seguridad Social, o entorpecer las gestiones o labores de información y/o colaboración para cumplimentar los deberes de la CRV frente a la Seguridad Social u otras administraciones públicas.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, de seguridad y/o salud laboral. La imprudencia o negligencia en el trabajo. La suplantación de otro trabajador simulando su presencia o actuación.

e) La falta de comunicación a la CRV de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos, medios y/u obras a su cargo o de la CRV, cuando de ello se hubiere derivado perjuicio para la CRV.

f) Realizar trabajos particulares durante la jornada sin autorización escrita y expresa. Utilizar medios, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos o bienes de la CRV sin autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, dentro o fuera de la jornada laboral.

g) El quebrantamiento y violación de secretos de obligada reserva sin grave perjuicio a la CRV.

h) El consumo de alcohol, drogas o sustancias tóxicas o estupefacientes en el trabajo o acudir al mismo bajo su influencia; así como la embriaguez en el trabajo. Realizar estas conductas a la vista de terceras personas constituirá falta muy grave.



- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo; así como la ejecución deficiente de los trabajos encomendados si no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
 - j) Los malos tratos de palabra dentro del trabajo.
 - k) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un semestre.
3. Son faltas muy graves:
- a) Todas las previstas en el artículo 54 del ET.
 - b) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Será reincidente el trabajador sancionado dos o más veces por faltas graves durante el plazo de un año.
 - c) Sin causa que lo justifique:
 - 1. Faltar al trabajo durante tres días, consecutivos o no, en un período de un mes; o de cinco en un trimestre.
 - 2. Simular una enfermedad o haber sufrido un accidente; o la prolongación de una baja por incapacidad temporal.
 - 3. Negarse o dejar de asistir o ser impuntual en más de 20 minutos a los cursos de formación a los que haya sido convocado.
 - d) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
 - e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El falseamiento de hechos o datos en partes de servicio o denuncias. No confeccionar el parte o denuncia cuando proceda hacerlo conforme a los vigentes Estatutos de la CRV, o no darle curso. La sustracción, hurto o robo, en cualquiera de sus modalidades, de bienes de la CRV, de compañeros o terceros, dentro o desde el ámbito territorial de este convenio. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que pudiera perjudicar gravemente a la CRV.
 - f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal. No utilizar reiteradamente los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral.
 - g) El abuso de autoridad; el acoso sexual; o los comportamientos discriminatorios.
 - h) La utilización de los equipos y servicios (corporativos) para fines distintos de los estrictamente laborales y/o profesionales.



- i) La acción y omisión que cause perjuicios graves a la CRV en sus bienes o derechos o de los de terceros; o que comporten riesgo para las personas.

Artículo 28. Sanciones.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20, las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las distintas faltas son: a) LEVES: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días. b) GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días. c) MUY GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de 14 a 60 días y despido disciplinario.
2. Las anotaciones en los expedientes personales de las sanciones impuestas serán canceladas a los tres meses, seis meses o un año, según traigan causa en faltas leves, graves o muy graves.

Artículo 29. Planes de igualdad. Conforme al artículo 85 del ET; y a fin de lograr el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; las partes se comprometen en favorecer dicha igualdad, como recta expresión de cuanto dispone el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 30. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Tolerancia Cero. Como declaración de principios, las partes se comprometen a no tolerar ninguna conducta que atente contra los derechos fundamentales y libertades públicas positivados en la Constitución Española y, muy especialmente, no tolerarán ningún tipo de acoso sexual ni por razón de sexo; por lo que elaborarán un protocolo actualizado para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, en el plazo máximo de seis meses; que será de obligado cumplimiento por las partes.

Artículo 31. Canal interno de denuncias. De igual modo, las partes se comprometen a diseñar, en el plazo máximo de seis meses, un protocolo actualizado para la implantación del canal interno de denuncias que establece la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; que será de obligado cumplimiento por las partes.

Artículo 32. Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Es deseo de las partes lograr un adecuado relevo generacional a través de la contratación de nuevos trabajadores, por lo que se estará a la dicción contenida en la Disposición adicional décima. "Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación" del ET, precepto que se transcribe íntegramente en el Anexo IV.

Artículo 33. Derechos sindicales.

Horas sindicales. El delegado sindical dispondrá de hasta 15 horas mensuales dentro de su jornada normal u 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, aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Cuota sindical. La CRV descontará a los trabajadores el importe de la cuantía sindical correspondiente a petición escrita, expresa y personal del interesado. El tablón de anuncios de la CRV, en el espacio que corresponda, estará a disposición del delegado sindical para publicitar las cuestiones sindicales que éste estime procedentes.

Artículo 34. Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá como funciones la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio, así como la resolución de conflictos y discrepancias, conforme al procedimiento señalado en el artículo siguiente; todo ello sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria estará formada por las partes, según se expresa a continuación y será preceptivo que al menos uno de sus miembros sea abogado.

— Por la CRV:

- Su Presidente; el Vocal Responsable de Personal, miembro de la Junta de Gobierno; y hasta dos asesores de la CRV libremente elegidos.

— Por los Trabajadores:

- El Sr. Delegado de los Trabajadores; un trabajador; y hasta dos asesores de los trabajadores libremente elegidos.

En la primera reunión que mantenga, se designará a su presidente y secretario; que tendrán voz y voto, salvo que para esos cargos fueran designados cualquiera de los asesores de las partes, en cuyo caso, sólo tendrá voz.

La Comisión Paritaria documentará en acta sus sesiones, que firmarán todos los asistentes y, en su caso, se incorporará a su expediente. El acta podrá suplirse por un acta general que detalle y resuma todo el proceso seguido.

La Comisión Paritaria seguirá el procedimiento establecido en el artículo siguiente. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria serán objeto de publicación en el tablón de anuncios de la CRV y, en su caso, se elevarán para su publicación en el DOE, siguiendo la tramitación que legalmente le corresponda en atención a la naturaleza y alcance del acuerdo.

**Artículo 35. Resolución de conflictos y discrepancias. Procedimiento común de la Comisión Paritaria.**

1. Cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria podrá instar por escrito su convocatoria, exponiendo de forma sucinta los motivos y/o hechos del conflicto o la discrepancia, en cuyo caso, el solicitante formulará una propuesta de solución.
2. En el plazo máximo de quince días se celebrará la Comisión Paritaria para tratar la cuestión. Junto al orden del día se unirá el escrito presentado. La contraparte, con al menos tres días de antelación a la fecha de celebración de la reunión, podrá contestar ese escrito, introduciendo otro de igual naturaleza y contenido, allanándose a la pretensión o formulando su rechazo, brevemente motivado y/o planteando otra solución.
3. Tras ponderar los legítimos intereses en conflicto, si no hubiere acuerdo o fuera preciso realizar cualquier tipo de diligencia o comprobación, la Comisión Paritaria volverá a reunirse a la misma hora, lugar y día del mes siguiente. Si en esta segunda convocatoria tampoco se alcanzara un acuerdo, se continuará con el proceso dialógico, señalándose la siguiente y/o sucesivas reuniones.
4. Transcurrido un año desde la primera reunión sin lograr el acuerdo, la parte interesada podrá instar la solución extrajudicial del conflicto, a través del procedimiento de conciliación-mediación previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (Exp. 2/98), de ámbito de Comunidad Autónoma (Resolución 16/03/1998, DG Trabajo: DOE 16-04-1998).

La parte que pretenda promover el referido procedimiento, deberá anunciarlo por escrito a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un último intento de lograr en su seno un acuerdo que resuelva la diferencia; en el plazo máximo de quince días desde la comunicación de la intención de la parte de elevar el conflicto o discrepancia laboral conforme al Acuerdo Interprofesional y el Reglamento de aplicación antes citados.

De finalizar esa última Comisión Paritaria sin acuerdo, la parte interesada podrá trasladar el conflicto para su resolución y se estará a lo preceptuado en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación, cumpliéndose con lo estipulado en el artículo 8 de este último.

5. La Comisión Paritaria, de mutuo acuerdo entre las partes, y como iniciativa expresamente ejercitada para cada supuesto concreto, podrá instar el procedimiento de arbitraje previsto en el referido Acuerdo Interprofesional; siempre tras agotar el procedimiento establecido en los números 1, 2 y 3 anteriores.



Artículo 36. Procedimiento especial para la no aplicación de las condiciones de trabajo. Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo el presente convenio, con las particularidades que se expondrán; se remite expresamente a los artículos 82.3 y 41.4 del ET:

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas impuesto por los artículos 82.3 y 41.4 del ET, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que, aplicará lo dispuesto en el los números 1, 2 y 3 del artículo 35; acomodándose imperativamente a lo previsto en los artículos 82.3 y 41.4 del ET.
2. La Comisión Paritaria tendrá que pronunciarse sobre la discrepancia en el plazo máximo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes recurrirán al procedimiento de conciliación-mediación previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (Exp. 2/98), de ámbito de Comunidad Autónoma (Resolución 16/03/1998, DG Trabajo: DOE 16-04-1998).
3. Solo de mutuo acuerdo, y como iniciativa expresamente ejercitada para cada supuesto concreto, las partes podrán instar el procedimiento de arbitraje previsto en el referido Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura y su Reglamento de Aplicación, de ámbito regional.

Disposición adicional. En lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo previsto en el ET.



ANEXO I

Relación de categorías:

1. Encargado.
2. Vigilante
3. Auxiliar administrativo.

Funciones. Además de las genéricas establecidas en el clausulado del contrato y este convenio, y muy especialmente lo señalado en los artículos 4 y 25; sin ánimo de exhaustividad, son funciones específicas de cada categoría, las siguientes:

1. Encargado/a. Con independencia de los trabajos propios de la categoría de vigilante, será el responsable de los trabajadores de la CRV, a los que trasladará las órdenes e instrucciones oportunas y será el encargado de comprobar la debida ejecución de aquéllas. Con una periodicidad no superior a los cuatro días hábiles, resumirá los partes e informes que reciba de los Vigilantes.
2. Vigilante. Será el responsable del control de las torres de riegos. Realizará labores y servicios de protección y vigilancia sobre los bienes y derechos de la CRV en toda su extensión territorial. Verificará y comprobará el estado y funcionamiento de los sistemas y conducciones para el correcto reparto de aguas, procediendo a su mantenimiento y/o reparación. Será responsable del cuidado y mantenimiento de las herramientas que estén a su cargo. Elaborará parte diario y/o informe sobre su jornada laboral diaria, que entregará por escrito a su Encargado, sin perjuicio de comunicar de inmediato o atender cualquier incidencia grave que advierta o le sea comunicada por la CRV. En todo caso atenderá el mantenimiento de las instalaciones, bienes y servicios de la CRV.
3. Administrativa/o. Realizará las funciones de administración propias, bajo la dirección y supervisión directa de la persona que ostente el cargo de Secretario/a de la CRV.

**ANEXO II**

Tabla Salarial de la Crv. Año 2024

Categoría	Salario	Pluses			Pagas Extraordinarias		Complemento	TOTAL (*) más antigüedad
	Base	Asistencia (artículo 20)	Transporte (artículo 19)	Nocturnidad (artículo 18)	Verano	Navidad	Antigüedad (artículo 17)	
Encargado/a	1.250	50	50	75	104.17	104.17	(**)	1633.34
Vigilante	1.136	50	50	100	94.67	94.67	(**)	1525.34
Administrativa/o	1.136	50	-	-	94.67	94.67	(**)	1375.34

(*) La antigüedad será la que personal e individualmente corresponda a cada trabajador.

(**) Conforme al artículo 17 de este Convenio.

**ANEXO III**

Tabla salarial de la Crv. año 2018 (VIII Convenio Colectivo. DOE 37, 22/02/2019, P. 8267)

Categoría	Salario	Pluses			Pagas Extraordinarias			Comple- mento	TOTAL (*) más antigüedad
	Base	Asisten- cia (artí- culo 20)	Transpor- te (artícu- lo 21)	Nocturni- dad (artí- culo 18)	Verano	Navidad	Beneficios	Antigüe- dad (artículo 17)	
Encargado/a	875"49	199"60	79"75	55"46	72,95	72,95	72,95	(*)	1429.17
Vigilante	832"14	192"28	79"75	55"46	72,95	69,38	69,38	(*)	1367.78
Aux. Administrativa/o	648"68	69"19	0"00	0"00	54,98	54,98	54,98	(*)	882.83

Tabla comparativa año 2018 / año 2024

	AÑO 2018 VIII Convenio (*)	AÑO 2024 IX Convenio (*)
Encargado/a	1429.17	1633.34
Vigilante	1367.78	1525.34
Aux. Administrativa/o	882.83	1375.34

(*) Más la antigüedad que personal e individualmente corresponda a cada trabajador.



ANEXO IV

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.



b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcio-



nalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización

y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer

un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o



personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.



c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados

de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

- a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

- b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
- 2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.



En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

- 3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que

sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.

- b) Las consignadas válidamente en el contrato.

- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.



- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias.

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.
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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores



para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el



nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que



se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial



resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

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

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

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

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

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

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



Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.



1. En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
 - b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el



que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

FIRMAS:

• • •

