

“Que estimado parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el procurador de los Tribunales Sr. Campillo Álvarez, en nombre y representación de la entidad mercantil “Sociedad Cooperativa Limitada Constructora Alonso Martín” contra la resolución de la Consejería de Trabajo, de fecha 15 de mayo de 2000 (Acta de infracción 438/97), revocamos la misma exclusivamente en lo que se refiere a la segunda infracción grave imputada, dejando sin efecto la sanción de 1.562,63 euros (260.000 pesetas), confirmando el resto de pronunciamientos de la resolución sancionadora, incluida la sanción de 4.808,10 euros (800.000 pesetas). Sin hacer especial condena en cuanto a las costas procesales.”

Mérida, a 1 de septiembre de 2003.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

**RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana”. Asiento 40/2003.**

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa: “COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES DEL CANAL DE ORELLANA”, con código informático 0600162, suscrito el 30-7-2003 por la Comisión Negociadora del Convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifica la denominación y número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y crea la de Economía y Trabajo (DOE de 28/6/2003); Decreto 136/2003, de 29 de julio por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo (DOE 31-7-2003), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

#### ACUERDA:

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 la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 1 de septiembre de 2003.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

### COMUNIDAD DE REGANTES DE CANAL DE ORELLANA CONVENIO COLECTIVO 2003-2005

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Ámbito personal

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

#### Artículo 2.- Vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2003.

#### Artículo 3.- Duración y prórroga

La duración de este convenio será desde el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del año 2005. Tras dicha fecha el mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o de su prórroga en curso. Caso de ser prorrogado el Convenio, éste tendrá plena validez en todo su articulado, excepto en las tablas salariales que se aumentarán automáticamente de acuerdo con el articulado del presente convenio.

#### CAPÍTULO II

##### CONTRATACIÓN, JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y LICENCIAS

#### Artículo 4.

a) Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificando las condiciones de trabajo y se entregará copia del

mismo al trabajador y al Delegado de personal fotocopia sin nombre ni DNI.

b) Salud laboral; las partes se someten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Reglamento que la desarrolla y al capítulo tercero del presente convenio.

c) La empresa dotará a los trabajadores de las siguientes prendas:

VERANO: dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos.

Dichas prendas se entregarán dentro de la campaña de riego.

INVIERNO: un mono o buzo, y botas de agua. Dichas prendas se entregarán al inicio de los trabajos de invierno. Las botas de agua serán renovadas en caso de rotura.

Igualmente se entregará una cazadora que será renovada cada tres años.

#### Artículo 5.

a) Clasificación del personal en razón de su pertenencia al servicio de la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana:

1.- Fijos: son trabajadores fijos los contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración, y los que legalmente tengan tal consideración.

2.- Fijos-discontinuos: se consideran así a los trabajadores contratados por la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana para la realización de las funciones de la actividad de riegos que se repitan cíclica o periódicamente, durante más de dos campañas consecutivas. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados, dentro de su colectividad, por orden de antigüedad, y cesados en el orden inverso, de acuerdo con las necesidades de trabajo.

3.- Temporales: son trabajadores temporales los que hubieren sido contratados con tal carácter bajo cualquiera de las modalidades de contratación temporal que permita la legislación vigente en cada momento.

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

c) Jornada laboral: La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en período de campaña de riego. El resto de año será

de treinta y cinco horas semanales en jornada intensiva de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

d) Grupos profesionales:

d.1.- Personal de campo:

- Capataz
- Acequero
- Maquinista
- Tractorista
- Albañil
- Ayudante de oficio
- Topógrafo

d.2.- Administración:

- Administrativo
- Auxiliar administrativo

#### Artículo 6.- Vacaciones

Se establece un período de vacaciones anuales de 32 días naturales, retribuida a salario base más antigüedad consolidada y plus de asistencia, cuando se perciban tales complementos. Su disfrute será fuera de la campaña de riego.

#### Artículo 7.- Licencias

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

a) Licencias de duración igual o superior a un día:

- Matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales.
- Nacimiento de hijo: tres días naturales que se ampliarán a cinco si ocurriera en situación de gravedad o fuera necesario desplazarse a localidad que diste de la residencia habitual del trabajador al menos 40 kilómetros.
- Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días que se ampliarán a cinco si concurriera desplazamiento a localidad distinta de la residencia habitual del trabajador.
- Asuntos propios: dos días para el personal fijo (que se podrán disfrutar juntos o separados) y uno para los fijos discontinuos, con un preaviso a la empresa de 24 horas, pero sin necesidad de justificación.

- Por traslado de domicilio habitual: un día.
  - Por matrimonios de hijo o hermanos: un día.
- b) Licencias de duración inferior a un día:
- Para consultas médicas: por el tiempo estrictamente necesario.
- c) En caso de alumbramiento de la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su retribución durante el tiempo que le corresponda de licencia, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Cada trabajador disfrutará, en lugar de los días de fiesta local de la localidad donde esté sito el centro de trabajo o la sede de la comunidad de regantes, de los días de fiesta local de su localidad de residencia, siempre que ésta última fuera distinta de las anteriores.

#### Artículo 8.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se presten dentro de los límites y condiciones autorizadas por las normas vigentes, salvo lo pactado específicamente para la prolongación de jornada a que hace referencia el artículo 27 de este Convenio, tendrán un recargo del 75% y se calcularán de la siguiente forma:

Sueldo base + pagas extraordinarias + antigüedad consolidada (en su caso), dividiendo por el número de horas anuales ordinarias de trabajo.

Las partes del presente convenio acuerdan considerar como horas extraordinarias estructurales, en todo caso, las que se realicen hasta el máximo legal vigente.

La empresa, siempre y cuando no se perturbe la norma proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados por las normas vigentes.

#### Artículo 9.- Seguro de accidente de trabajo

La Comunidad de Regantes se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza, en relación con sus trabajadores, para cubrir una indemnización de 15.025 euros para los casos de muerte, invalidez total, absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo.

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

#### Artículo 10.- Jubilación

Todo el personal afectado por el presente Convenio que opte por la Jubilación Voluntaria percibirá de la empresa los siguientes premios:

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

#### Artículo 11.- Contrato de relevo

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, y únicamente para el supuesto de que el trabajador en cuestión tenga la categoría de capataz, la empresa vendrá obligada a la legislación vigente, siempre que el trabajador quiera ejercer su derecho a la jubilación parcial. El contrato de relevo será de las mismas características que las del trabajador que se jubila, con excepción de los complementos ad personam que aquél viniera disfrutando.

### CAPÍTULO III

#### SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

#### Artículo 12.

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia, a través de los Delegados o Comité de prevención, a la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen.

#### Artículo 13.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes del Canal de Orellana se obligan a cumplir fielmente las órdenes que la Comunidad imparta, directamente o a través de los encargados, en materia de prevención de riesgos y seguridad, higiene y salud en el trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 14.- Clases.

Las faltas cometidas por los trabajadores a servicio de la Comunidad de Regantes, se clasificarán atendiendo a su importancia,

reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

#### Artículo 15.- Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1ª.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de dos meses.

2ª.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª.- El abandono del servicio sin causa fundada por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio a la empresa o a los compañeros o riesgo a la integridad de las personas o las cosas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según la entidad de los casos.

4ª.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5ª.- Falta de aseo y limpieza personal.

6ª.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7ª.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8ª.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

#### Artículo 16.- Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1ª.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad (hasta 30 minutos de retraso) en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de dos meses. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2ª.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.

3ª.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Hacienda. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4ª.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5ª.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6ª.- La simulación de enfermedad o accidente.

7ª.- La simple desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, o causare averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaren riesgo de accidente para las personas, podrá ser considerada muy grave.

8ª.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

9ª.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

10ª.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

11ª.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12ª.- La embriaguez.

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

14ª.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo 15 de este Convenio.

#### Artículo 17.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1ª.- Más de seis faltas no justificadas de puntualidad (hasta 30 minutos de retraso) en la asistencia al trabajo, cometidas en un

periodo de dos meses, diez durante seis meses o veinte durante un año.

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

3ª.- El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, el hurto o robo de bienes de la empresa, de los compañeros de trabajo o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4ª.- El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5ª.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6ª.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7ª.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realzar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

8ª.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.

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

10ª.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11ª.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

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

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

14ª.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

15ª.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

16ª.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.

17ª.- El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

18ª.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

19ª.- La reiterada no utilizada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

20ª.- Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 15 de este Convenio y en las tercera, séptima y novena del artículo 16.

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

#### Artículo 18.- Sanciones.

Las sanciones que la empresa pueda imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

#### Artículo 19.- Notificación.

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

#### Artículo 20.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la empresa, las graves y muy graves, a los tres meses.

#### Artículo 21.- Representantes sindicales.

Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 22.- Salario base.

El salario base para el personal afectado por este Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

### Artículo 23.- Antigüedad.

1º.- Habiéndose abolido definitivamente en el convenio colectivo anterior el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, de conformidad con lo que en el artículo 23 del anterior Convenio se exponía, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) del citado artículo 23, conceptos que se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”; es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

### Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio devengará anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base más antigüedad consolidada, en su caso. Dichas gratificaciones se abonarán el 31 de marzo, el 31 de julio, el 31 de octubre y el 22 de diciembre, sin perjuicio de que puedan prorratearse mensualmente.

### Artículo 25.- Kilometraje.

Con el fin de compensar los gastos que sufren los trabajadores por la utilización de sus vehículos propios en la realización de su trabajo y el gasto de combustible que deben soportar, y analizados individualmente cada puesto de trabajo y los kilómetros que diariamente deben realizar, se establece por el concepto de kilometraje la cantidad que se determina en la tabla anexa a este convenio.

La cuantía fijada en dicha tabla se incrementará en un 1% durante los años 2004 y 2005.

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

### Artículo 26.- Plus de asistencia.

Para los capataces se acuerda un plus de asistencia en la cuantía que se fija en la tabla anexa a este Convenio.

Dicha cuantía se incrementará en un 1% durante los años 2004 y 2005.

### Artículo 27.

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

### Artículo 28.- Participación en beneficios.

Las partes firmantes suprimen expresamente el concepto salarial de “participación en beneficios” regulado en el artículo 28 del anterior Convenio Colectivo, que queda absorbido y compensado con los incrementos del sueldo base que se recogen en el presente Convenio.

### Artículo 29.- Incremento salarial.

Año 2003: tabla salarial anexa.

Año 2004: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para 2004 más un 1%, sobre el salario base correspondiente a 2003.

Año 2005: se incrementará el salario base en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2005 más un 1%, sobre el salario base correspondiente a 2004.

### Artículo 30.- Cláusula de revisión salarial.

Los términos salariales estipulados en el artículo 29 estarán sujetos para los años 2003, 2004 y 2005 a una cláusula de revisión salarial que mantendrá los siguientes incrementos:

2003: IPC real siempre que sea superior al 3%.

2004: IPC real +1%

2005: IPC real +1%

Los posibles atrasos producidos por aplicación del presente acuerdo serán abonados en el primer trimestre del año siguiente al que los devengó en el caso de los trabajadores fijos, y en la primera nómina del ejercicio siguiente en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.

### Artículo 31.- Incapacidad temporal.

La empresa garantiza a los trabajadores afectados la percepción del 100 por 100 del salario siempre que la comisión paritaria reunida al efecto no lo desestime.

## CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 32.- Derechos sindicales.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 17 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, teniendo además horas ilimitadas para la negociación colectiva. El crédito de horas sindicales podrá utilizarse en forma de bolsa común en el supuesto de que exista más de un delegado de personal. Las horas deberán justificarse con posterioridad.

Los delegados de personal tendrán reconocidos los derechos y garantías que la legislación vigente les reconoce en cada momento.

### Artículo 33.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, integrada por seis miembros, tres a designar por la Comunidad y tres por los trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán entender con carácter previo de cuantas dudas o discrepancias surjan en la interpretación y aplicación del presente convenio, así como de los supuestos de incapacidad temporal.

La Comisión queda compuesta, por parte de la Comunidad, por el Presidente del Sindicato de Riegos y dos representantes más; y por parte de los trabajadores, por tres delegados de personal, pudiendo ambas partes estar asesoradas, teniendo los asesores voz en las reuniones pero no voto.

Durante el tiempo que la Comisión, por su propia funcionalidad, estuviere reunida, los representantes tendrán derecho a la percepción del salario íntegro, conforme a lo estipulado en la tabla salarial anexa.

La comisión paritaria se constituirá en un plazo no superior a treinta días a contar desde la firma del presente convenio.

### Artículo 34.- Derechos supletorios.

Con carácter supletorio y, en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente aplicable al sector.

### Artículo 35.- Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este convenio, así como el resto del articulado del mismo, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si por cualquier circunstancia la autoridad laboral no encontrara correcto algún articulado del mismo, habría que negociar el convenio de nuevo en su totalidad.

#### Disposición final

1ª.- Se acuerda, exclusivamente para los años 2004 y 2005, el abono de un complemento personal por los siguientes importes:

1.a.- quienes, antes de la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, percibirán mensualmente el equivalente al 15% de la cantidad que percibían por antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 2002.

1.b. quienes, antes de la entrada en vigor del presente convenio, no percibieran el complemento de antigüedad consolidada, percibirán:

1.b.1.- 2,99 € mensuales para las categorías de acequero, auxiliar administrativo y tractorista.

1.b.2.- 3,19 € mensuales para las categorías de capataz, albañiles y administrativos.

1.b.3.- 3,05 € mensuales para la categoría de maquinista.

1.b.4.- 3,40 € mensuales para la categoría de topógrafo.

1.b.5.- 2,95 € mensuales para la categoría de ayudante de oficio.

2ª.- El complemento retributivo a que se refiere el apartado anterior se incrementará, en el año 2004, en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para 2004 más un 1%, sobre el importe percibido por dicho complemento a 31 de diciembre de 2003; y en el año 2005, en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2005 más un 1%, sobre el importe percibido por dicho complemento a 31 de diciembre de 2004.

3ª.- Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “complemento personal”.

## ANEXO I

### ACUERDO PROLONGACIÓN DE JORNADA

Primero.- Se establece para la campaña de riegos comprendida entre el día 15 de abril y 15 de septiembre una prolongación de jornada de sesenta horas mensuales que se distribuirán por la empresa en función de las necesidades del servicio, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal establecidos en el Real Decreto 1561/1995 de Jornadas Especiales de Trabajo.

Segundo.- En pago de la prolongación de jornada establecida en el artículo anterior se establece un plus para los acequeros de 370,50 € mensuales y de 390,66 € mensuales para los capataces.

Para los años 2004 y 2005 la expresada cantidad será incrementada en la misma proporción que lo pactado en el convenio colectivo para el salario base.

Tercero.- Los trabajadores firmantes del presente acuerdo tendrán derecho a un incremento de plus de kilometraje sobre la tabla

aprobada en el convenio proporcional al incremento de su jornada mensual derivada de este acuerdo.

Cuarto.- El presente acuerdo estará en vigor durante el periodo establecido en el convenio colectivo que con esta misma fecha se firma (2003-2005).

Quinto.- El incumplimiento del horario establecido por la empresa por el concepto señalado en el acuerdo primero por parte de un trabajador supone su renuncia a la aplicación del presente acuerdo, quedando la empresa facultada a partir de la fecha en que acredite el incumplimiento, a suprimir ambos conceptos (prolongación y plus) en relación con el trabajador afectado; ello con independencia de cualquier otra medida que proceda por aplicación del régimen sancionador pactado en el Convenio Colectivo.

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

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL SALARIO 2003

ACEQUIERO	597,50 €
CAPATAZ	638,52 €
MAQUINISTA	610,03 €
TOPÓGRAFO	679,65 €
TRACTORISTA	597,50 €
ALBAÑIL	638,52 €
AYUDANTE DE OFICIO	589,31 €
ADMINISTRATIVO	663,65 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	597,50 €
PLUS DE ASISTENCIA	116,72 €

**COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES**  
**CANAL DE ORELLANA**

**COMPLEMENTO DE KILOMETRAJE**

**ACUERDO COLECTIVO**  
**2003-2005**

ESCALA	ANUALIDAD		
	2003	2004	2005
A	132,22 €	133,54€	134,88€
B	141,24€	142,65€	144,08€
C	150,25€	151,75€	153,27€
D	156,26€	157,82€	159,40€
E	162,27€	163,89€	165,53€
F	168,28€	169,96€	171,66€
G	174,29€	176,03€	177,79€
H	180,30€	182,10€	183,92€

***RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2003, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de sentencia dictada el 3 de julio de 2003, por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y recaída en el recurso de apelación 45/2003.***

En el recurso de apelación nº 45 de 2003, interpuesto por la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura, contra la sentencia 163/2002, de fecha 24.12.02 dictada en el recurso contencioso-administrativo nº 224/2002, tramitado en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Mérida, a instancias de Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura, contra la Junta de Extremadura, y otros, impugnando la Resolución de la entonces Consejería de Trabajo, de 26 de junio de 2002, que desestimaba el recurso de reposición contra la resolución de 22 de abril de 2002, que convocaba pruebas selectivas para la contratación de seis titulados superiores, dieciocho titulados de grado medio expertos en empleo y formación y un operador de informática para la Dirección General de Empleo y el Servicio Extremeño Público de Empleo, ha recaído sentencia firme, dictada

el 3 de julio de 2003 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la Sentencia.

Por ello y en virtud de las atribuciones a mí delegadas por la Resolución de 29 de julio de 2003, del Excmo. Sr. Consejero de Economía y Trabajo. (D.O.E. 89/2003, de 31 de julio de 2003),

**RESUELVO**

Primero.- Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia dictada el 3 de julio de 2003, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el recurso de apelación nº 45 de 2003, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal:

“FALLAMOS: Que estimando el recurso de apelación formulado por la “Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura”, contra la sentencia de 24 de diciembre de 2002, dictada por el