

ANEXO V

ACCESO AL COMPLEMENTO DE NIVEL I Y PRECISIÓN SOBRE ACCESO A NIVEL 2

Se concederá a aquellos trabajadores que reúnan 14 puntos por acumulación de méritos de antigüedad, experiencia, titulación complementaria y formación con un mínimo de 7 años de antigüedad en la categoría que ostenten.

La valoración de méritos se efectuará del siguiente modo:

Antigüedad:

1 punto por año completo de servicios en la misma categoría laboral. Sin límite de puntos.

Experiencia previa:

0,75 puntos por año completo de servicios en la misma categoría laboral en otra entidad pública y 0,50 puntos por año completo de servicios en entidad privada o en actividad por cuenta propia. Hasta 4 puntos.

No se computarán los servicios reconocidos en antigüedad.

Titulación complementaria:

1 punto por cada nivel de estudios superior al exigido para la categoría, teniendo en cuenta la siguiente escala: certificado de

escolaridad, graduado escolar, bachillerato, diplomatura, licenciatura, doctorado. Hasta 4 puntos.

Formación:

0,1 puntos por cada 7 horas de formación impartidas por el Consorcio, entidad pública o entidad que imparta Plan de Formación con un máximo de 1 punto por curso. Los cursos impartidos por otras entidades se valorarán a razón de: 0,075 puntos por cada 7 horas de formación con un máximo de 0,75 puntos por curso. Los cursos deberán guardar relación con la categoría.

Se constituye una Comisión de Valoración de Méritos formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Consorcio, a quienes corresponde puntuar los méritos e interpretar los méritos anteriores.

La aplicación del nivel se efectuará a petición del interesado y previa acreditación en su caso de los méritos. El nivel I se abonará, en su caso, a partir del mes natural siguiente a aquél en que se efectúe la solicitud.

Acceso a nivel 2: en caso de antigüedad interrumpida de 3 años, se abonará el nivel a partir del mes siguiente a su solicitud por el interesado.

RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana”. Asiento 33/2006.

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 17-07-2006, de una parte, por la representación empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, 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), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

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 correspondiente.

Mérida, 29 de agosto de 2006.

El Director General de Trabajo,
P.A. (Orden de 22-06-2005. D.O.E. de 30),
El Secretario General,
JOSÉ MANUEL JOVER LORENTE

COMUNIDAD DE REGANTES DE CANAL DE ORELLANA
CONVENIO COLECTIVO 2006-2009

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 2006.

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración de este convenio será desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del año 2009. 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 D.N.I.

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.

El calzado que se entregue a los trabajadores estará debidamente homologado.

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 se entenderá a partir del 1 de abril al 15 de septiembre de cada año con independencia de la fecha de incorporación y baja de cada trabajador. Entre el 20 de marzo y el 1 de abril se realizará la incorporación progresiva del personal de red fijo discontinuo para realizar las labores de precampaña.

c) Jornada laboral: Sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo de prolongación de jornada, la jornada laboral durante la Campaña de Riegos será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes para el personal de red. Para el personal técnico y administrativo la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de lunes a sábado entre el 15 de abril y el 15 de septiembre. El resto del año será de treinta y cinco horas semanales en jornada intensiva de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

d) Grupos profesionales:

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, retribuido 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 disfruta 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 el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados por las normas vigentes.

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 30.000 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. Contrato de relevo.

La empresa vendrá obligada a la legislación vigente cuando el trabajador que tenga la categoría de capataz 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 11.

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 12.

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 13. Clases.

Las faltas cometidas por los trabajadores a servicio de la Comunidad de Regantes, se clasificaran 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 14. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

5.^a Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

Artículo 15. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6.^a La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

10.^a 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.

11.^a 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.

12.^a 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.

13.^a La embriaguez.

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

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

Artículo 16. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.^a Mas de seis faltas no justificadas de puntualidad (hasta 30 minutos de retraso) en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de dos meses, diez durante seis meses o veinte durante un año.

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

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

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

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

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

7.^a 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. 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 18. 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 19. Prescripción.

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

Artículo 20. 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 21. 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 22. Antigüedad.

1.º 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 23. 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. El importe anual de dichas gratificaciones se prorrateará mensualmente.

Artículo 24. 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 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 25. 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.

Artículo 26.

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 I de este convenio.

Artículo 27. Incremento salarial

Año 2006: Tabla salarial anexa.

Año 2007: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 3%.

Año 2008: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 3%.

Año 2009: Se incrementará el salario base en un porcentaje igual al 3%.

Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 persona,

puediendo 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 31. 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 32. 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.

ANEXO I

ACUERDO PROLONGACIÓN DE JORNADA

PRIMERO. Se establece para la campaña de riesgos comprendida entre el día 1 de abril y el 15 de septiembre una prolongación de jornada que será de sesenta horas mensuales durante cada uno de los meses de mayo, junio, julio y agosto; y de sesenta horas en total para los meses de abril y septiembre. En ambos casos, las horas 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 para el año 2006 un plus, para los acequeros de 416,33 euros mensuales y de 438,99 euros mensuales para los capataces.

Para los años 2007, 2008 y 2009 las expresadas cantidades serán incrementadas en la misma proporción, que lo pactado en el convenio colectivo para el salario base.

TERCERO: Los trabajadores que como consecuencia de la firma del presente acuerdo presten servicios sábados, domingos o festivos

tendrán derecho a un incremento de plus de kilometraje sobre la tabla aprobada en el Convenio. Dicho incremento será proporcional al mayor número de días de asistencia al trabajo (sábados, domingos y festivos).

CUARTO: El presente acuerdo estará en vigor durante el periodo establecido en el convenio colectivo que con esta misma fecha se firma (2006-2009)

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 2006

ACEQUIERO	671,42 €
CAPATAZ	717,51 €
MAQUINISTA	685,50 €
TOPÓGRAFO	763,73 €
TRACTORISTA	671,42 €
ALBAÑIL	717,51 €
AYUDANTE DE OFICIO	662,21 €
ADMINISTRATIVO	745,74 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	671,42 €
PLUS DE ASISTENCIA	119,07 €

COMPLEMENTO DE KILOMETRAJE
ACUERDO COLECTIVO
2006-2009

GRUPO	PERIODO				
	2.005	2.006	2.007	2.008	2.009
A	134,88	136,23	137,59	138,97	140,36
B	144,08	145,52	146,98	148,45	149,93
C	153,27	154,80	156,35	157,91	159,49
D	159,40	160,99	162,60	164,23	165,87
E	165,53	167,19	168,86	170,55	172,26
F	171,66	173,38	175,11	176,86	178,63
G	177,79	179,57	181,37	183,18	185,01
H	183,92	185,76	187,62	189,50	191,40