



RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2008, 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 los trabajadores de la "Comunidad de regantes de la margen izquierda del Río Alagón". Expte.: 10/022/2008. (2008061806)

Visto el contenido del Convenio Colectivo de los trabajadores de la "Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda de Río Alagón" (código de Convenio n.º 10/0065/2), suscrito con fecha 14 de mayo de 2008, de una parte, por los representantes de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el delegado de personal en representación de los trabajadores, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio) y el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de Distribución de Competencias en Materia Laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 5 de junio de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL RÍO ALAGÓN, DE PLASENCIA (CÁCERES) AÑOS 2008-2009

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

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón y los trabajadores a su servicio, comprendidos ambos dentro de la aplicación de la Reglamentación u Ordenanza Laboral de Agua y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Comunidad en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial que afecta a esta Comunidad, exceptuando las condiciones del personal fijo de administración, a quienes se les respetan las condiciones "ad personam".

**Artículo 3. *Ámbito territorial.***

Este se halla comprendido en el total de las tierras dominadas de la zona Regable de Gabriel y Galán, Margen Izquierda del Río Alagón, donde alcanza la competencia de esta Comunidad de Regantes.

Artículo 4. *Ámbito temporal o vigencia.*

Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y afectaran exclusivamente al personal en Alta en la Comunidad en dicha fecha. Sus efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2008.

Para el personal ingresado con posterioridad a esta fecha, sus efectos económicos se aplicarán a partir de la fecha de su ingreso.

Artículo 5. *Duración.*

La duración de este Convenio se fija en DOS años, contando a partir de la fecha de entrada en vigor sus efectos económicos.

Podrá denunciarse mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes durante los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Será prorrogado tácitamente de año en año siempre que no mediare denuncia escrita previa, en cuyo caso se aplicará el mismo incremento salarial equivalente al aumento experimentado por el IPC del año anterior.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo indivisible, pactado tras recíprocas concesiones en una ardua negociación declarando que las condiciones económico-laborales de este Convenio se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a los contratos por tiempo determinado que han suscrito parte de los trabajadores con esta Entidad.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario y convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y los acuerdos contenidos en el mismo únicamente tienen validez considerados conjuntamente. Si alguno de sus pactos fuere declarado sin efecto por la jurisdicción competente, deberá de considerarse su conjunto globalmente.

Artículo 7. *Modalidades de contratación.*

A) Serán trabajadores Fijos: los admitidos por la Comunidad de Regantes sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración prestando los servicios a la misma de forma continuada, o los que legalmente merezcan dicha calificación.



B) Serán trabajadores Fijos Discontinuos: aquellos que presten su servicio de modo habitual en las funciones específicas de vigilancia de acequias y conducciones de riego para distribución de aguas en la campaña de riegos con carácter cíclico y anual siempre que se hayan trabajado dos campañas consecutivas.

C) Serán trabajadores Eventuales: los contratados para obras o servicios determinados.

Artículo 8. La jornada.

La jornada laboral será de 39 horas semanales, pudiendo ampliarse siempre de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad, dejando a salvo lo establecido al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.

AMPLIACIÓN DE JORNADA-HORAS EXTRAORDINARIAS:

Si por circunstancias especiales hubiera que ampliar la jornada laboral, vigilancia de conducciones de riego y distribución de aguas, reparación y obras por roturas o catástrofes naturales, se considerarán como horas extraordinarias.

La compensación de horas extraordinarias se podrá realizar de la siguiente forma:

A) De forma retributiva al 180% sobre el valor de la hora normal.

B) En compensación de tiempo libre en igual proporción y de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad.

Artículo 9. Distribución de la jornada y descansos.

La jornada será distribuida en 39 horas semanales, según las necesidades de la Comunidad.

El descanso semanal será de día y medio y en el mes se descansarán dos domingos.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones al año o proporción que le corresponda por el periodo de trabajo prestado. Las fechas de las mismas será teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 11. Vestuario.

La Empresa al inicio de cada campaña, se encargará de facilitar a todos los trabajadores el vestuario más apropiado para las características de su trabajo y que en general consistirá:

ANUAL: 2 camisas, 2 pantalones y un par de zapatillas tipo camping.

BIANUAL: 1 par de botas de cuero con piso de goma, 1 anorak o cazadora y un par de botas de goma.

Artículo 12. Acreditación.

Se facilitará al servicio de guardería un carnet o chapa identificativa. Así mismo se les entregará la documentación necesaria para cumplir o hacer cumplir los acuerdos de la Junta General o Junta de Gobierno.

**Artículo 13. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Así mismo se adoptarán las medidas particulares específicas para evitar riesgos de accidentes.

Se dotará al personal de la empresa con un casco y guantes de circulación y un arnés de protección de caída de motos.

Artículo 14. Salario base y retribuciones.

Se entenderá por salario base el mínimo que corresponde percibir a cada trabajador por su actividad dentro de la jornada legal de trabajo, sobre el cual girarán los demás conceptos retributivos legales o pactados. Los salarios base serán los fijados en la tabla correspondiente y que se adjunta como Anexo n.º 1.

Para el año 2009 se aplicará la misma tabla salarial con incremento del IPC resultante en el año 2008.

Artículo 15. Antigüedad.

Las retribuciones por este concepto serán siempre sobre el salario base del trabajador en los siguientes incrementos: Trienios al 3%, Quinquenios al 5%, aplicándose de la forma que se detalla:

- 1.º Trienio el 3%.
- 2.º Trienio el 6%.
- 3.º Trienio el 9%.
- 10.º año el 10% 2 quinquenios.
- 15.º año el 15% 3 quinquenios.
- 20.º año el 20% 4 quinquenios.

Teniendo en cuenta que los trabajadores fijos-discontinuos prestan servicio en la Comunidad de Regantes períodos aproximados de 6 meses al año, serán necesarios 12 meses para computar un año de antigüedad.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

- A) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias de salario convenio más antigüedad, pagaderas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.
- B) Participación en beneficios. Los trabajadores de la Comunidad percibirán por este concepto el 15% sobre el salario convenio y su abono se efectuará mensualmente.
- C) Para los trabajadores que ingresen y/o cesen en el transcurso del año se les abonarán las mismas proporcionalmente al tiempo en alta en dicho ejercicio.

Artículo 17. Plus de asistencia.

El personal de la Comunidad percibirá como Plus de Asistencia la cantidad que figura en la Tabla de Salarios según se detalla.

**Artículo 18. Desplazamientos o transporte.**

El centro de trabajo es toda la zona regable de la Margen Izquierda del Río Alagón, siendo la Comunidad de Regantes la que dispondrá el cometido específico de los acequeros en los puntos o lugares que estime más conveniente para la prestación del servicio para el cual fue contratado.

El trabajador queda obligado a la aportación del vehículo propio para el servicio a desempeñar en la empresa y percibirá como ayuda la cantidad mensual de 162,74 euros mensuales. Así mismo se pagarán hasta 62,26 euros mensuales por combustible consumido, mediante facturas expedidas a nombre de la Comunidad de Regantes por las correspondientes estaciones de servicio.

Si se ampliase de forma destacada el tramo de recorrido asignado al principio de la campaña a algún trabajador se compensará con 90 euros mensuales mediante facturas de combustible expedidas a nombre de la Comunidad de Regantes. Esta cantidad podrá ser aumentada por circunstancias especiales a juicio de la Comunidad de Regantes.

Artículo 19. Complemento en caso de accidente o enfermedad.

La empresa abonará a sus trabajadores, en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad común el complemento necesario para que éste perciba el 100% de sus emolumentos, siempre que hayan transcurrido, cuando menos, 10 días desde la baja médica, con tope máximo de sesenta días, a no ser que durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria finalizara la campaña, en cuyo caso coincidiría con ésta referido complemento.

No se tendrán en cuenta a estos efectos las bajas por accidente, laboral o no, sobrevenida como consecuencia de recaída por anteriores accidentes sufridos antes de su ingreso en la Comunidad, o derivada de trabajos en otras empresas.

Artículo 20. Póliza de seguro.

La Comunidad de Regantes ha concertado voluntariamente a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubre los riesgos de invalidez Permanente Absoluta y Muerte por Accidente Laboral en la cuantía de 24.000 euros y de 12.000 euros en caso de muerte natural.

Artículo 21. Licencias o permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que podrán acumularse previo acuerdo con la Comunidad, con los treinta días de vacaciones anuales.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, previa justificación fehaciente, de los padres, abuelos, hermanos o hijos, así como los del cónyuge. Si por tal motivo necesitaran desplazarse a una distancia superior a 100 kilómetros el plazo será de cuatro días.



- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Un día por bautizo, comunión o boda de un familiar de primer grado, si se celebrase a más de 100 kilómetros de su localidad de residencia.

Artículo 22. Recibo de salario.

La empresa entregará a sus trabajadores las correspondientes nóminas o recibos según modelo aprobado por la autoridad laboral y deberán ir selladas y firmadas por la empresa.

Artículo 23. Clasificación de personal según su función.**1. PERSONAL ADMINISTRATIVO.****A) Jefe Administrativo.**

Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad de la oficina: contabilidad, padrones y en general todas las tareas administrativas asignadas en las Ordenanzas Generales al Secretario de la Junta de Gobierno al que sustituirá en caso de vacante, ausencia o enfermedad. Su contrato ha de ser necesariamente de naturaleza laboral. Puede compatibilizar su cargo con la Secretaria de la Junta de Gobierno siempre que ésta lo disponga y aquel no esté atribuido a algún miembro de la misma o al Secretario de la Comunidad.

B) Oficial de Primera.

Es la persona que a las órdenes de su jefe superior y con completo conocimiento de las tareas de categoría inferior, con iniciativa y responsabilidad, ejecuta tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de ejemplo pueden ser: Planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, redacción de correspondencia con propia y plena iniciativa, imputaciones contables a nivel equivalente a libros oficiales de comercio y en general los demás trabajos propios de oficina.

C) Oficial de Segunda.

Es la persona que con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, si las hubiere, efectúa entre otras las siguientes operaciones: Estadística y contabilidad que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros y archivos complejos, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite y demás trabajos propios de oficina.

D) Auxiliar Administrativo.

Es la persona que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y en general, repetitivas, como pueden ser: mecanografía, facturación simple, gestión y búsqueda de ficheros y archivos así como su clasificación, etc.



2. PERSONAL OBRERO.

A) Encargado o Guarda Mayor.

Es la persona que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tiene delegada bajo su mando y responsabilidad de organización y distribución del agua.

Deberá distribuir el agua según convenga al mejor servicio de los usuarios, cuidando de que se corrijan los abusos del agua y evitando que se desperdicie.

Inspeccionará las instalaciones y dará cuenta de los defectos observados, proponiendo las reformas y mejoras que estime convenientes.

Tendrá bajo su mando y responsabilidad al resto de personal de riegos de la Comunidad, siendo responsable de su actuación ante la Dirección, Junta de Gobierno o Técnico de los que depende y a los que dará cuenta de la gestión que le haya sido encomendada.

Su designación y/o contratación será efectuada por la dirección de la Comunidad previo examen.

B) Jefe de Equipo de Acequeros.

Son los trabajadores que tienen las mismas funciones que los acequeros o guardas de acequias, tienen a su cargo la coordinación y distribución de trabajo de uno o varios sectores.

Los guardas de acequia de los sectores encomendados a un jefe de Equipo, percibirán de éste las órdenes relativas al desarrollo y ejecución de sus actividades profesionales.

Las vacantes se cubrirán por promoción interna entre la plantilla, previas las pruebas que se estimen pertinentes.

C) Guardacanales o Acequeros.

Son los trabajadores que a las órdenes de su inmediato superior ejercen la vigilancia de canales y acequias y la distribución de las aguas, realizando los trabajos que les correspondan en cumplimiento de las instrucciones de la Junta.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. Las acequias las desbrozarán o limpiarán de obstrucciones, haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas.

Repartirán el agua según las órdenes recibidas, avisando con la antelación necesaria a los regentes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riegos, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteración o rompimiento de presas, cajeros, cauces y demás faltas previstas en las Ordenanzas.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones o avisos que puedan encargarles la Dirección o Junta de Gobierno o sus superiores.

La Comunidad podrá encargarles trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarlas, si no son ejecutadas por ellos.



D) Peones.

Son los trabajadores mayores de 18 años que para el desempeño de su función no precisan conocimientos especiales ni práctica previa de especialización alguna.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PRINCIPIOS GENERALES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 24. Graduación de faltas.

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

Artículo 25. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes.
2. El abandono del servicio sin causa fundada si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a los regates de la Comunidad. Esta falta podrá considerarse como grave y muy grave, en función de los daños ocasionados y el grado de previsión de los mismos.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
5. No atender a los partícipes de la Comunidad y/o al público en general con la corrección y debida diligencia.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No utilizar los equipos de protección recibidos, cuyo incumplimiento constituye incumplimiento laboral a los efectos del art. 58 del Estatuto de los Trabajadores. Esta falta podría considerarse como grave si durante la misma campaña se repitiese 3 veces y como muy grave si pasara de 4 o más.
8. Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Artículo 26. Faltas graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.



2. La ausencia sin causa justificada de dos días durante el periodo de un mes.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo si esta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
6. Negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo si esta implicase riesgo de accidentes para el trabajador o sus compañeros o peligros de avería para las instalaciones.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos por cuenta ajena.
9. La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
10. La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la empresa. (seguridad social, desempleo...).

Artículo 27. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.
4. La embriaguez habitual y drogadicción si repercute negativamente en su trabajo.
5. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
7. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los usuarios del riego o a los compañeros de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de huelga general.
10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



11. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
12. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o de cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 28. Sanciones.

Corresponden a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

En cualquier caso, por la Empresa se dará cuenta a los Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que esta imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave el informe emitido por los citados Delegados de Personal.

Artículo 29. Sanciones máximas.

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

A) Por Faltas Leves:

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

B) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 40 días.
- Despido.

Artículo 30. Prescripciones de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará:

Por faltas leves, a los 10 días.

Por faltas graves, a los 20 días.

Por faltas muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido, según el Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Comisión paritaria.

Se establecerá una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que asumirá las funciones específicas y de procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir.

Estará integrada, de una parte por tres representantes de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes, y de la otra por el Delegado de Personal y dos representantes elegidos libremente entre los trabajadores; de entre todos se elegirá un Secretario.

En caso de que no haya acuerdo en el seno de la comisión se someten al arbitraje del ASEC-EX.

Disposición final segunda. Arbitraje.

Las partes objeto de este Convenio acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se originase en los siguientes ámbitos materiales:

1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
3. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
4. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresas, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición final tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



ANEXO N.º 1
 CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL RÍO ALAGÓN
 AÑO 2008
 TABLA SALARIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES

	ENCARGADO		JEFE DE EQUIPO	GUARDA CANAL	ADMINISTRATIVO	
	GUARDA MAYOR	O GUARDA			JEFE ADM.	OFICIAL 1ª AUXILIAR
Salario Base mes	698,99	595,41	566,46	836,07	698,99	566,46
Plus Asistencia mes	99,14	99,14	99,14	99,14	99,14	99,14
Incentivos mes	94,42	94,42	94,42	94,42	94,42	94,42
15% Beneficios	104,85	89,31	84,97	125,41	104,85	84,97
Plus Transporte o Locomoción	162,74	162,74	162,74	-	-	-
PERCEPCIONES MES	1.160,14	1.041,02	1.007,73	1.155,04	997,40	844,97
PERCEPCIONES ANUALES						
SALARIOS	13.921,68	12.492,24	12.092,76	13.860,48	11.968,80	10.139,88
P. EXTRAS	2.795,96	2.381,64	2.265,84	3.344,28	2.795,96	2.265,84
SALARIO ANUAL	16.717,64	14.873,88	14.358,60	17.204,76	14.764,76	12.405,72