



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2014, 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 "Convenio Colectivo de los Trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, para los años 2013-2014-2015". (2014061145)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de los Trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, para los años 2013-2014-2015" (código de convenio 100000652011993), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2014, de una parte, por representantes de la empresa, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, a 20 de mayo de 2014.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES
DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL RÍO ALAGON, DE PLASENCIA (CÁCERES)
AÑOS 2013, 2014 Y 2015

El presente convenio para los años 2013, 2014 y 2015 se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda 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 eventuales, fijos o fijos discontinuos 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 haya 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 afectarán exclusivamente al personal en Alta en la Comunidad en dicha fecha. Sus efectos económicos se retrotraerán el uno de enero de 2013.

Artículo 5. *Duración.*

La duración de este Convenio se fija desde el uno de enero de 2013 hasta el treinta y uno de diciembre de 2015.

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 de año anterior.

Artículo 6. *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. El llamamiento del personal de guardería para la campaña se realizará según ley.

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

Quedan excluidos de este Convenio los trabajadores contratados para realizar trabajos eventuales distintos de la actividad normal de la Comunidad. A dichos trabajadores se les aplicará el convenio que les corresponda por el trabajo que realicen.

Artículo 7. La jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas según las necesidades de la Comunidad, pudiendo ampliarse siempre de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad, informando al delegado de personal y dejando a salvo lo establecido al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y en el mes se descansarán dos domingos. Se respetará el descanso diario de 12 horas ininterrumpidas.

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

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Se podrá ampliar la jornada laboral por circunstancias excepcionales como la vigilancia de riego y distribución de aguas, reparación y obras por roturas o catástrofes naturales, considerándose este exceso como horas extraordinarias.

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

A) Retribución del 180 % sobre el valor de la hora normal.

B) En compensación con tiempo libre en igual proporción a la letra A) en tiempo trabajado, es decir por una hora trabajada se dará 1,8 horas de tiempo libre, y de común acuerdo entre el trabajador y la Comunidad, siempre dentro de los cuatro meses de su realización.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año o proporción que le corresponda por el periodo de trabajo prestado. Para fijar las mismas se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y siempre que pueda ser, se intentará dar las vacaciones a continuación del término de la campaña para poder ofrecer el mayor tiempo de trabajo, sobre todo si la campaña viene corta.

Artículo 10. Vestuario.

La Comunidad negociará, al inicio de cada campaña, con el delegado sindical el vestuario necesario para la ejecución de los trabajos.

**Artículo 11. Acreditación.**

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

Artículo 12. 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.

Artículo 13. 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 retribuidos 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 2013 se aplicarán las tablas recogidas en el Anexo n.º 1.

Para el año 2014 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 2013 igual a la subida del IPC del año 2013.

Para el año 2015 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 2014 igual a la subida del IPC del año 2014.

Artículo 14. Antigüedad.

Las retribuciones por este concepto serán siempre sobre el salario base del trabajador y de la forma que se detalla:

Tres años de servicios prestados le corresponderá un 3 % de antigüedad.

Seis años de servicios prestados le corresponderá un 6 % de antigüedad.

Nueve años de servicios prestados le corresponderá un 9 % de antigüedad.

Diez años de servicios prestados le corresponderá un 10 % de antigüedad.

Quince años de servicios prestados le corresponderá un 15 % de antigüedad.

Veinte años de servicios prestados le corresponderá un 20 % de antigüedad.

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

Artículo 15. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base más antigüedad, pagaderas los meses de Junio y Diciembre.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por el concepto de participación en beneficios la cantidad que figura en el Anexo número 1 y su abono se efectuará mensualmente.



Los trabajadores que ingresen y/o cesen en el transcurso del año se les abonará las mismas en proporción al tiempo en alta en dicho ejercicio.

Artículo 16. Plus de Asistencia e Incentivos.

El personal de la Comunidad percibirá estos pluses en la cantidad que figura en el Anexo 1.

Artículo 17. Plus de festivos.

Durante el año 2013 se abonará la cantidad de 35 euros mensuales a todos los trabajadores que trabajen en festivos.

Artículo 18. Plus de transporte y kilometraje.

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.

Siempre que la Comunidad de Regantes lo considere necesario, el trabajador queda obligado a la aportación de vehículo propio para la prestación del servicio para el cual fue contratado y percibirá la cantidad de 140 euros mensuales para el año 2013 en concepto de plus de transporte.

Además percibirá una cantidad mensual, no cotizabile, de hasta 65 euros por el kilometraje realizado para el desempeño de su trabajo.

Antes del comienzo de cada campaña los trabajadores deberán acreditar documentalmente que el vehículo está apto para circular.

Artículo 19. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

La empresa abonará a sus trabajadores, en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y/o enfermedad común el complemento necesario para que éste perciba el 100 % de todos sus emolumentos recogidos en este Convenio, exceptuando el plus de festivos, plus de transportes y kilometraje. Dicho complemento se abonará desde el sexto día de la baja médica y hasta la fecha de alta médica en caso de accidente de trabajo.

No se tendrán en cuenta a estos efectos las bajas por accidente, laboral o no, sobrevenidas como consecuencia de recaídas por accidentes sufridos con anterioridad a su ingreso en la Comunidad, o derivadas de trabajos en otras empresas.

Artículo 20. Póliza de seguro.

La Comunidad de Regantes concertará voluntariamente a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra los riesgos de invalidez permanente absoluta y muerte por accidente laboral en la cuantía de 36.000 euros y de 24.000 euros en caso de muerte por cualquier causa.

Artículo 21. Licencias o permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 22. Recibo de salario.**

La empresa entregará a sus trabajadores, debidamente firmadas y selladas por la empresa, las correspondientes nóminas o recibos según modelo aprobado por la legislación vigente. Los salarios han de ser abonados dentro de los últimos cinco días del mes de devengo o en los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 23. Clasificación del personal según su función.

1. Personal administrativo.

- A) Jefe Administrativo. Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad de la oficina y entre sus funciones se encuentran la 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 o ausencia por enfermedad. Su contrato tiene que ser de naturaleza laboral. Puede compatibilizar su cargo con la Secretaría de la Junta de Gobierno siempre que ésta lo disponga y 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 del Jefe Administrativo o inmediato 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. Entre sus funciones se encuentran el planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, redacción de correspondencia con propia y plena iniciativa, imputaciones contables a nivel equivalente a libro 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: Estadísticas 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) Técnico, Encargado o Guara Mayor. Es la persona que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tiene delegada bajo su mando y responsabilidad la organización y distribución del agua.

Deberá distribuir el agua según convenga al mejor servicio de los usuarios, cuidando de que no se produzcan abusos de agua y que se desperdicie.

Inspeccionará las instalaciones y dará cuenta de los defectos observados, proponiendo 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 dependa y a los que dará cuenta de la gestión que le haya sido encomendada.

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

- B) Jefe de Equipo de Acequeros. Recibirá las órdenes directamente del Técnico, Encargado o Guarda Mayor.

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 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 reciben las órdenes de los Jefes de Equipo o del Guarda Canal. 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 Riego, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación y alteración de agua, rompimiento de presas, cajeros, cauces y demás faltas previstas en las Ordenanzas.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y/o avisos que puedan encargarles la Dirección, 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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PRINCIPIOS GENERALES

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

Artículo 24. Graduación de las 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 regantes de la Comunidad. Esta falta podrá considerarse como grave o 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 y uso del material a su cargo.
5. No atender a los partícipes de la Comunidad y/o personas 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 seguridad puestos a su disposición por la Comunidad con un máximo de dos veces por campaña.
8. Cualquier otra de naturaleza análoga.

Artículo 26. Faltas graves.

Se considerarán 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 naturales durante el periodo de un mes.
3. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Comunidad.
6. Negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo si ésta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros. Igualmente si pudiera producir peligros de avería en las instalaciones.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos por cuenta propia o ajena durante su jornada laboral.
9. La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.



10. No utilizar los equipos de seguridad puestos a su disposición por la Comunidad con un máximo de tres veces por campaña

Artículo 27. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. No utilizar los equipos de seguridad puestos a su disposición por la Comunidad con un máximo de cuatro veces por campaña
2. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en una campaña.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinarias instalaciones, edificios o enseres propiedad de la Comunidad o sus afiliados.
5. La embriaguez y drogadicción habitual si repercute negativamente en el trabajo.
6. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria.
7. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
8. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los usuarios del riego o a compañeros de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, salvo supuestos de huelga legal,
11. La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.
13. 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.

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

Las sanciones por faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la falta muy grave exigirá tramitación o procedimiento sumario en el que será oído al trabajador afectado,



En cualquier caso, la Comunidad dará cuenta a los Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que ésta imponga, siendo perceptivo, en el caso de falta grave y muy grave, informe emitido por los 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 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 once a cuarenta días.
- Despido.

Artículo 30. Prescripción de las faltas.

La facultad de la Comunidad para sancionar caducará:

- Por faltas leves, a los 10 días naturales.
- Por faltas graves, a los 20 días naturales.
- Por faltas muy graves, a los 60 días naturales a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Y en todo caso, se establece un plazo de prescripción de las faltas, que con independencia de su grado, será de 6 meses desde que se haya producido la conducta objeto de la sanción.

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 otra por el Delgado 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 someterán al arbitraje del ASEC-EX.

***Disposición final segunda. Arbitraje.***

Las partes de este Convenio acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a 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 origine en los siguientes ámbitos materiales:

1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación y conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Los conflictos surgidos durante la negociación del 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 periodo 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 periodo 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, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio.

Disposición final tercera.

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

**ANEXO Nº 1.****TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013 DEL CONVENIO COLECTIVOS DE LA
COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIEDA DEL RIO ALAGON****CATEGORIAS PROFESIONALES**

				PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	TECNICO, ENCARGADO O GUARDA MAYOR	JEFE EQUIPO	GUARDA CANAL	JEFE ADM	OFICIAL 1º	OFICIAL 2º	AUXILIAR
Salario base mes	1.203,15	727,75	692,35	1.021,89	854,35	742,86	727,75
Plus Asistencia mes	125,01	106,03	106,03	106,03	106,03	106,03	106,03
Incentivos mes	125,01	100,97	100,97	100,97	100,97	100,97	100,97
Beneficios	105,28	63,68	60,58	89,42	74,76	65,00	63,68
Plus Transporte		140,00	140,00				
PERCEPCIONES MES	1.558,45	1.138,43	1.099,93	1.318,31	1.136,11	1.014,86	998,43
SALARIOS ANUALES	18.701,40	13.661,16	13.199,16	15.819,72	13.633,32	12.178,32	11.981,16
PAGAS EXTRAS	2.406,30	1.455,50	1.384,70	2.043,78	1.708,70	1.485,72	1.455,50
SALARIO ANUAL	21.107,70	15.116,66	14.583,86	17.863,50	15.342,02	13.664,04	13.436,66

• • •