

PERIODO DE CAMPAÑA TOMATE

- HORARIO GENERAL DE TURNO: DE LUNES A SÁBADO

Triple Turno-

MAÑANA: DE 06,00 A 14,00 H.

TARDE: DE 14,00 A 22,00 H.

NOCHE: DE 22,00 A 06,00 H.

- CUARTO TURNO DE TRABAJO:

Se realizará durante el período de Campaña, de acuerdo con lo establecido en el art. 24º del presente Convenio. Las jornadas de trabajo y descanso de este personal serán facilitadas por la Empresa en el momento oportuno.

El personal afectado por los horarios de preparación, limpieza y calderas, adelantarán el inicio del mismo al principio de la semana en 2 horas.

RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, de Plasencia. Expte.: 25/2003.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, de Plasencia, con Código Informático 1000652, de ámbito Local, suscrito el 9-5-2003, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos 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. 17-5-1995); Decreto de Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de

febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996); esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura.

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 12 de junio de 2003.

El Director de General 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)

El presente convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón y la Central Sindical de FTA-UGT en representación de los 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 y Guarda Mayor, a quienes se les respetan las condiciones "ad personam".

Artículo 3.- Ámbito territorial

Éste 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 Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres y afectarán exclusivamente al personal en Alta en

la Comunidad en dicha fecha. Sus efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2003.

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 de sus efectos económicos. El mismo se entenderá prorrogado de año en año si no mediare denuncia por cualquiera de las partes, proponiendo su rescisión o revisión dentro del último trimestre de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

Será prorrogado tácitamente por años naturales siempre que no mediare denuncia previa por cualquiera de las partes contratantes, en cuyo caso se aplicará el mismo incremento salarial equivalente al aumento experimentado por el I.P.C. 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 tiene 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: aquéllos que presten su servicio de modo habitual en las funciones específicas de vigilancia de acequias y 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 acequias 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 descanso

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 aceptarán 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 productor 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 nº 1, pactándose una subida del 3% para los años 2003 y 2004.

En caso de que el I.P.C. oficial del estado español para el año 2003 y 2004 superara el 3%, todos los conceptos salariales, excepto el Plus Transporte, se revisarán al alza en tantos puntos como el I.P.C. supere el citado porcentaje, abonándose esta diferencia en la primera mensualidad de la campaña de 2004 y 2005.

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:

- 1º Trienio el 3%
- 2º Trienio el 6%
- 3º Trienio el 9%
- 10º año el 10% 1º quinquenio
- 15º año el 15% 2º quinquenio
- 20º año el 20% 3º quinquenio

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 los 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

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. No obstante percibirán como ayuda mensual para carburantes de su propio vehículo la cantidad de 158 euros. Si se ampliase de forma destacada el tramo de recorrido asignado al principio de la campaña a algún trabajador se le compensará con 85 euros mensuales.

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 surgidos antes de su ingreso en la Comunidad, o derivada de trabajos en otras empresas.

Artículo 20.- Póliza de seguros

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 celebre a más de 100 kilómetros de su localidad de residencia

Artículo 22.- Recibo de salario

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

Artículo 23.- Clasificación del personal según su función

I. 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 aquél 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 se citan las siguientes: 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 o Junta de la que dependen y a la 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 de 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 regantes 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. Mas 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 ésta 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 ésta 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 la 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 ésta 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 Leve:

- 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

PRIMERA

Se establecerá una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, integrada por tres representantes de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes, el delegado sindical y dos representantes elegidos libremente entre los trabajadores; entre todos se elegirá un Secretario.

SEGUNDA

La vigencia del presente Convenio será de dos años, prorrogándose tácitamente de año en año salvo denuncia de las partes, con un plazo mínimo de preaviso de dos meses con relación a su entrada en vigor.

TERCERA

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN
IZQUIERDA DEL RIO ALAGON**

AÑO 2.003

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES

	ADMINISTRATIVO					
	ENCARGADO	JEFE EQUIPO	GDA. CANAL	PEÓN S/C	JEFE ADM.	OFICIAL 1ª AUXILIAR
Salario Base mes	587,66	504,76	480,21	480,21	702,90	587,66
Plus Asistencia mes	84,04	84,04	84,04	84,04	84,04	84,04
Incentivos mes	80,04	80,04	80,04	80,04	80,04	80,04
15% Beneficios	88,15	80,26	76,35	76,35	105,44	88,15
Plus Transporte o Locomoción	208,90	158,00	158,00	158,00	-	-
PERCEPCIONES MES	1.048,79	907,10	878,64	878,64	972,42	839,89
PERCEPCIONES ANUALES						
SALARIOS	12.585,48	10.885,20	10.543,68	10.543,68	11.669,04	10.078,68
P. EXTRAS	2.350,64	2.019,04	1.920,84	1.920,84	2.811,60	2.350,64
SALARIO ANUAL	14.936,12	12.904,24	12.464,52	12.464,52	14.480,64	12.429,32
						10.347,40