

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 7651

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

##### Empresa Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe, para los años 2021 al 2024 (código de convenio 50003562012001), suscrito el día 26 de febrero de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 16 de marzo, requerida subsanación y presentada esta el día 24 de agosto de 2021, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 3 de septiembre de 2021. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE CIVÁN, DE CASPE

En Caspe, a las 13:00 horas del día 26 de febrero del 2021, se reúnen en el domicilio social de la Comunidad de Regantes de Civán de Caspe la comisión negociadora designada para proceder a la firma del convenio colectivo que deberá de tener vigencia desde el año 2021 hasta el 2024. Asisten la Junta Directiva de la Comunidad y firman como representante de los trabajadores/as don Manuel Peiró Campos y como representante de la Comunidad de Regantes de Civán, de Caspe, don Antonio Vicente Jordán (en calidad de presidente) y don Nicolás Acero Piazuelo (en calidad de vicepresidente y encargado de las relaciones con el personal de la empresa).

#### CAPITULO I

##### CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1.1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en la Comunidad de Regantes de Civán, de la localidad de Caspe (Zaragoza).

##### Artículo 1.2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y será registrado por la autoridad competente y publicado en el BOPZ.

El período de duración de este convenio será de cuatro años, comenzando con fecha 1 de enero de 2021, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

CAPITULO II  
DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD

*Artículo 2.º Denuncia del convenio.*

El convenio colectivo deberá denunciarse con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes legitimadas para ello, previo comunicación a la otra parte.

En el supuesto de no ser denunciado, o en el caso de que, previa denuncia, no se llegase a acuerdo alguno, quedará vigente en ultractividad durante un año, conforme se establece en el artículo 86.3, párrafo 4.

CAPÍTULO III  
PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

*Artículo 3.º Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales, sin que puedan exceder de 1.740 horas/año.

*Artículo 3.1. Trabajos, exceso de jornada, horarios especiales y pausa laboral, vacaciones y licencias.*

*Artículo 3.1.1. Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, sin que exceda de 1.740 horas anuales de trabajo efectivo para el todo el personal.

*Artículo 3.1.2. Horario y turnos de trabajo.*

Será facultad de la empresa el establecimiento de los horarios y turno de trabajo según las necesidades del trabajo.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

*Artículo 3.1.3. Trabajos de duración superior a la jornada normal.*

Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías que requieran reparaciones urgentes y otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, el personal estará obligado a cubrir en estas circunstancias, y las horas realizadas en exceso serán compensadas con igual número de horas de descanso dentro de las tres semanas siguientes a su realización.

*Artículo 3.1.4. Control de horarios y trabajo.*

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por enfermedad, deberá acreditar la baja facultativa en el plazo de tres días, no abonándose los salarios correspondientes a los días no acreditados.

*Artículo 3.1.5. Descanso.*

Se establece un descanso durante la jornada de una hora y media como mínimo, y de tres horas máximo, para comer, dependiendo de las condiciones de trabajo, sin que dicho descanso sea computable como tiempo efectivo de trabajo.

Igualmente se establece un descanso en la jornada mínima de quince minutos para el almuerzo, computables como tiempo efectivo de trabajo y no recuperable.

*Artículo 3.1.6. Descanso dominical.*

Se establecen dos días de descanso semanal. Como norma general se disfrutará el sábado y el domingo. Si por las necesidades del servicio o suministro de agua hubiera que trabajar uno de estos días, el día de descanso o el descanso semanal se trasladará a otros días laborables completos de la semana. Los días de descanso semanal trabajados por circunstancias necesarias del servicio se disfrutarán a petición del trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

*Artículo 3.1.7. Normas de concesión de las vacaciones.*

Todo el personal laboral tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta días naturales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, que se señalarán de mutuo acuerdo entre las partes; estos podrán dividirse en dos períodos ambos ininterrumpidos.

#### Artículo 3.1.8. *Licencias.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores/as tendrán derecho a:

—Quince días por matrimonio.

—Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as; para el resto de parientes de hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad serán dos días, y cuatro si es necesario desplazamiento.

—Dos días en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. (El grado de parentesco de primer grado será: padre, madre, suegro, suegra, hijo, hija, yerno y nuera; el grado de parentesco de segundo grado corresponde a abuelo, abuela, nieto, nieta, hermano, hermana, cuñado y cuñada).

—Un día en caso de fallecimiento de parientes a partir del segundo grado por consanguinidad o afinidad. (El grado de parentesco a partir del segundo grado serán: bisabuelo, bisabuela, biznieto, biznieta, tío, tía, sobrino y sobrina).

—Cuatro días por intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge o hijos/as; para el resto de parientes de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad serán dos días, y cuatro si es necesario desplazamiento. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario, nos atenemos a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, es decir, dos días.

—Tres días por alumbramiento de la esposa.

—Dos días para asuntos propios dentro del período de un año.

—Dos licencias especiales al año sin sueldo, previa solicitud, de diez días cada una, siendo potestad de la empresa su concesión.

#### Artículo 3.1.9. *Beneficios sociales.*

Asistencia a consultorios médicos: La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida según salario habitual, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

El trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con suficiente antelación y posteriormente entregar justificación de la visita.

#### Artículo 3.1.10. *Calendario laboral.*

Los días inhábiles y no recuperables de cada año serán los que determine el calendario oficial aprobado al efecto por las diferentes Administraciones competentes.

### CAPÍTULO IV

#### OTRAS MEJORAS

#### Artículo 4.1. *Incapacidad temporal.*

El trabajador/a que cause baja por accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a partir el día séptimo de cada baja, y hasta un máximo de ciento ochenta días cada año natural, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de la IT.

Si la causa de la baja es enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador/a tendrá derecho a partir el día vigésimo de cada baja, y hasta un máximo de ciento ochenta días cada año natural, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de la IT.

#### Artículo 4.2. *Vehículos.*

La Comunidad pondrá a disposición de los trabajadores/as automóviles para poder desplazarse y desarrollar las actividades laborales necesarias. Las reparaciones, mantenimiento y combustible correrán a cargo de la Comunidad.

#### Artículo 4.3. *Ropa de trabajo.*

La Comunidad entregará a los trabajadores/as todos los años dos camisas, dos jerséis, dos pantalones, un juego de calzado adecuado al trabajo, un anorak cada dos años y un mono de trabajo, siempre que sea necesario, previa entrega del viejo.

#### Artículo 4.4. *Seguro de accidentes.*

Todo trabajador/a incluido en el vigente convenio colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo, cuyo coste irá a cargo de la Comunidad, que abarcará las siguientes contingencias:

—Invalidez permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento derivados de accidente, sea o no de trabajo. El valor será de 30.000 euros.

La Comunidad de Regantes entregará copia de la suscripción de la citada póliza al representante legal de los trabajadores o a todos los trabajadores si no existe representación legal.

## CAPÍTULO V FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 5.1. *Faltas leves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada. Si se causase perjuicio podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con diligencia y corrección debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambio de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si produjeran escándalo notorio tendrán consideración de muy grave.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) La no entrega del parte de trabajo diario dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

### Artículo 5.2. *Sanciones por falta leve.*

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

### Artículo 5.3. *Faltas graves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) Más de tres faltas de puntualidad cometidas en un mes. Cuando se trate de relevar a un compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que tenga esta consideración.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implica quebrante en la disciplina o deriva perjuicio podrá considerarse muy grave.
- h) Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por aquel.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- j) La imprudencia en actos del servicio. Si implica riesgo de accidente o peligro de avería en instalaciones podrá calificarse muy grave.
- k) La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

### Artículo 5.4. *Sanciones por falta grave.*

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

### Artículo 5.5. *Faltas muy graves.*

Tendrán dicha consideración:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de seis meses, o treinta durante un año.



- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- d) Causar daños o desperfectos en maquinaria, instalaciones o utillaje de la empresa.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, dictada por autoridad judicial.
- f) La continua y habitual falta de aseo y limpieza.
- g) La embriaguez durante el servicio.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un semestre.

**Artículo 5.6. Sanciones por falta muy grave.**

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

**CAPÍTULO VI  
SALARIOS Y PAGAS**

**Artículo 6.1. Salarios.**

Los salarios desde el inicio de vigencia del presente convenio, es decir, desde el 1 de enero del 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, serán los que se fijan en la tabla salarial del anexo número 1.

A partir del año 2022, y hasta la finalización de vigencia del convenio, dichas tablas serán actualizando aplicando a las mismas el Índice de Precios de Consumo a 31 de diciembre de cada año, publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

**Artículo 6.2. Antigüedad.**

Las partes firmantes se reafirman en el acuerdo de que con efectos del 30 de noviembre de 2013 quedó congelado el anterior complemento de antigüedad, una vez actualizado individualmente el importe que venía percibiendo cada trabajador/a, en su caso con la parte proporcional devengada desde la fecha de cumplimiento anual de antigüedad y hasta la citada fecha de 30 de noviembre de 2013, y reducido el resultado total en un 27,50% para las categorías de jefe de grupo y administrativo y de un 12.5% para el resto de categorías.

En su sustitución se estableció un complemento denominado «antigüedad consolidada». Que recoja la cuantía determinada en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Dicho complemento «antigüedad consolidada» quedará inalterable y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, quedando consolidada dicha cuantía sin que le afecten posteriores incrementos de los restantes conceptos salariales.

En consecuencia, el personal afectado por el presente convenio no devengará nuevas cuantías derivadas del anterior complemento de antigüedad, y el personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

**Artículo 6.3. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, siendo la periodicidad de su devengo anual: la de verano, de 1 julio a 30 a junio, y la de Navidad, de 1 de enero a 31 de diciembre, que se abonarán, respectivamente, prorrateadas en las doce mensualidades del año para todos los trabajadores. La cuantía será la de una mensualidad de salario base.

CAPÍTULO VII  
DERECHOS SINDICALES

*Artículo 7.1. Delegado de personal.*

La representación de los trabajadores/as en la empresa corresponde al delegado/a de personal, que conforme dispone el Estatuto de los Trabajadores para las empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores/as será de uno, elegido mediante sufragio libre, personal, secreto y directo de todos los trabajadores/as.

CAPÍTULO VIII  
COMISIÓN PARITARIA

*Artículo 8.1. Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de este convenio.

La citada comisión estará compuesta por un representante de la dirección de la empresa nombrado entre los que hayan participado en la negociación del convenio y un representante de los trabajadores/as, actuando el primero como presidente/a y el segundo como secretario/a.

Podrá nombrarse un asesor/a por cada parte con voz pero sin voto.

Se reunirá la comisión a instancia de cualquiera de las partes, debiendo reunirse en el plazo de quince días desde el momento de la solicitud. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para resolver las cuestiones que pudieran plantearse. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Dicha comisión fija su domicilio social en 50700 Caspe (Zaragoza), avenida de Maella, 23.

*Artículo 8.2. Normas supletorias.*

En lo previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO IX  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

*Artículo 9.1. Clasificación según la función a desarrollar.*

El personal al que afecta el presente convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Jefes/as.
- Grupo II. Administrativos/as.
- Grupo III. Personal obrero.

*Artículo 9.2. Clasificación de personal.*

Los trabajadores/as se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I. JEFES/AS:

Jefe/a de grupo: Son los que, dependiendo directamente de la junta de gobierno, ejercen sus funciones y dirigen los cometidos asignados a su negociado o sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, correspondiente a cualquiera de los otros grupos profesionales.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS/AS:

Administrativo/a: Son los que a las órdenes inmediatas de un superior, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por la propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizarán trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficial.

# BOPN

Auxiliares administrativo/a: Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como informática en general, manejo de máquinas calculadoras, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

#### GRUPO III. PERSONAL OBRERO:

Capataz de oficio: Son aquellos obreros/as de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos de personal obrero sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, con perfecto conocimiento de las labores que los mismo efectúan, siendo responsables de sus disciplina, seguridad y rendimientos, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Oficiales, maquinistas y guardas: Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de la red de distribución, así como el conductor/a mecánico/a contratado/a específicamente.

Asimismo e indistintamente, ejerce la vigilancia y realizan los trabajos que correspondan en cumplimiento de los reglamentos y de las instrucciones de la dirección o Junta de Gobierno. Deberán conocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que advierten. Vigilarán las acequias, desembozándolas de obstrucciones y haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas. Repartirán el agua por los brazaes o acequias según las órdenes recibidas, avisando con la antelación necesaria a los regantes 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 alteraciones o rompimiento de presas, cajeros, cauces, etc. Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y avisos que pueden encargarle sus superiores.

Peón: Son los empleados/as que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales.

Trabajadores de limpieza: Son los trabajadores/as encargados de los trabajos de limpieza en las instalaciones.

## CAPÍTULO X

### PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INAPLICACIÓN DE CONVENIO

#### Artículo 10.1. *Inaplicación de convenio.*

Dentro de las facultades de la comisión paritaria indicada en el artículo anterior, está la de atender y resolver aquellas cuestiones que en materia de inaplicación del presente convenio se le planteen al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para atender y resolver las citadas cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo el desarrollo de un período de consultas en los términos de artículo 41.4 del citado texto legal.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Para los casos que durante el preceptivo período de consultas no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores con respecto a la inaplicación del convenio, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria, debiendo esta reunirse y resolver en el plazo de siete días sobre el asunto planteado.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria en el plazo indicado, ambas partes podrán acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo no convenido en el presente pacto se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales vigentes, y en especial en el Estatuto de los Trabajadores.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El personal de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente convenio pasará a percibir sus salarios conforme a lo pactado en el mismo.

No obstante lo anterior, para las categorías de jefe/a de grupo y administrativo/a seguirán percibiendo, en su caso, un complemento salarial con carácter «ad personam» que complemente la diferencia existente entre la cuantía del nuevo salario y el 72,50 % de la cuantía que venía percibiendo antes del 30 de noviembre del 2013.

Asimismo, el resto de categorías, percibirán, en su caso, un complemento salarial con carácter «ad personam» que complemente la diferencia existente entre la cuantía del nuevo salario y el 87.5% de la cuantía que venía percibiendo antes del 30 de noviembre de 2013.

Dicho complemento «ad personam» quedará inalterable y no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial, quedando consolidada dicha cuantía sin que le afecten posteriores incrementos de los restantes conceptos salariales.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES PARA EL 2021

<b>Grupo</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Total anual</b>
I	Jefe de grupo	1.247,25	17.461,50
II	Administrativo	1.170,99	16.393,86
II	Auxiliar administrativo	955,23	13.373,22
III	Capataz	1.247,25	17.461,50
III	Maquinista, oficial y guarda acequero	955,23	13.373,22
III	Peón	950,00	13.300,00
III	Limpieza	950,00	13.300,00

BOPN