

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-5678** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, SL, para el periodo 2019-2021.*

Código 39000442011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, S. L., para el periodo 2019- 2021, suscrito con fecha 8 de mayo de 2019 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de junio de 2019.

El director General de Trabajo

(PS. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. 14-08-2015)

El director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Amalio Sánchez Grande.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

CONVENIO COLECTIVO "EL BUEN PASTOR S.L."  
SAN VICENTE DE TORANZO (CANTABRIA)  
2019-2021

---

**Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACION DE LAS PARTES.-** El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección de la empresa "EL BUEN PASTOR" y el delegado de personal de la misma, ambos legalmente legitimados en virtud del artículo 87 del E.T para la negociación del mismo.

Los preceptos del presente Convenio Colectivo, establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa "EL BUEN PASTOR, S.L." y sus trabajadores.

**Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-** Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, excepto los que ocupen cargos de alta dirección, gobierno ó consejo a que hace referencia el artículo 1º núm. 1,3c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-** Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en San Vicente de Toranzo.

**Artículo 4º.- VIGENCIA.-** El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1º de enero de 2.019 hasta el 31 de diciembre de 2.021, en todo caso este convenio se mantendrá íntegramente en vigor hasta que se firme otro que lo sustituya.

**Artículo 5º.- DENUNCIA.-** No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio Colectivo a la fecha de su expiración, es decir, el 31 de diciembre de 2.021.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir, dentro de la primera quincena de febrero del año 2.022.

No obstante, y en tanto no se acuerde nuevo Convenio, seguirá aplicándose la parte normativa y salarial del presente.

**Artículo 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-** Las condiciones más beneficiosas si las hubiere, se seguirán manteniendo en todo caso para todos aquellos productores que las vinieran disfrutando.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**Artículo 7º .- ORDENACIÓN DEL TRABAJO .-** Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la Legislación Vigente, la organización práctica del trabajo y la adopción de las medidas que estime precisas en cada momento, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia a los Representantes Sindicales.

**Artículo 8º.- FACULTADES DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, serán compensables y absorbibles en conjunto y en cómputo anual, por cuales quiera otra que pudiera establecerse en el futuro, mediante disposiciones legales ó reglamentarias.

**Artículo 9º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA.-** Se conviene por ambas partes, la creación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de la Empresa y un delegado de personal, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio y en particular de las discrepancias surgidas sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del E.T.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días desde que se le plantee la cuestión y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria.

Los representantes serán:	Por la Empresa	DON ALVARO ORTIZ DEL PIÑAL
	Por los Trabajadores	DON JAIME MANTECON GUTIERREZ

**Artículo 11º.- LICENCIAS.-** El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del total del salario más el plus de asistencia por los siguientes motivos:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- 2 días laborables por nacimiento de hijo.

c.- 2 días naturales por nacimiento de nietos

d.- 3 días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Incluyendo la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra provincia el plazo será de 4 días naturales.

e.- 1 día natural por fallecimiento de tíos.

f.- 1 día por traslado de domicilio habitual.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

g.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Si el hecho causante que origina cualquiera de las licencias contenidas en los apartados b, c, d y e del presente artículo se originase una vez realizada la jornada laboral diaria, la licencia comenzara a aplicarse a partir del día siguiente al hecho causante.

Equiparación de las parejas de hecho con las de derecho con independencia de su orientación sexual.

**Artículo 12º.- VACACIONES.-** Las vacaciones serán de 26 días laborables contados de lunes a sábado, no computan como vacaciones los festivos oficiales ni los domingos, en ningún caso el número total de días de vacaciones podrá ser inferior a 31 días naturales.

Se disfrutarán con carácter obligatorio quince días ininterrumpidos del 1º de abril al 30 de septiembre y los restantes en los demás meses del año, según calendario que se fijará entre el Delegado de Personal y la Dirección.

**Artículo 13º.- PLUS DE ASISTENCIA.-** Se abonará según tablas por día de trabajo efectivo para todos los operarios, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana y si lo es de más de seis días, dejará de percibirse durante un mes completo.

No computarán como faltas de asistencia a estos efectos, las consignadas en el real decreto 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni las habidas por acudir a consulta médica.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

En caso de asistencia médica, deberá justificarlo por escrito (volante) tanto cuando vaya a medicina general, como a alguna especialidad y se perderá a partir del tercer día al año.

**Artículo 14º.- PLUS DOMINGO Y FESTIVO.-**

1. Plus de domingo: Todos los trabajadores que presten servicios entre las 06 horas del domingo y las 06 horas del lunes cobrarán un plus denominado “de domingo” según tabla salarial por cada domingo trabajado.  
Dicho plus se cobrará íntegramente solo en caso de trabajar la jornada completa, si no fuera así se cobrará la parte proporcional de las horas trabajadas, cobrando siempre como mínimo la mitad del plus.

La jornada ordinaria del domingo será de 06 a 14 horas.

2. Plus de Festivo: todo trabajador que preste servicios en un día festivo cobrará según las tablas salariales por cada festivo trabajado y la empresa le compensará además con un día de descanso, el cual podrá ser disfrutado por el trabajador cuando lo solicite siempre y cuando pre-avise a la empresa con una antelación de 7 días naturales.

La jornada ordinaria de los festivos, será desde las 7 horas 30 minutos a las 14 horas 25 minutos, salvo para los casos establecidos en el artículo 21.2 que estarán sujetos al horario establecido en el mismo.

Si la dirección de la empresa estima conveniente hacer la jornada partida en la época estival, se haría esta sin retribución complementaria alguna.

**Artículo 15º.- INCENTIVO DE RESPONSABILIDAD.-** Se establece un incentivo de responsabilidad que se abonará a los responsables de turno. Estos responsables serán designados unilateralmente por la empresa, teniendo capacidad la misma de modificar a los responsables en cualquier momento. El incentivo durante la vigencia de este convenio será de 150 € aplicados a 12 pagas.

**Artículo 16º .- PRENDAS DE TRABAJO .-** La Empresa facilitará a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y un par de botas de goma; y las prendas exigidas por la normativa vigente, cuyo uso será obligatorio dentro de la factoría, estando prohibido su utilización fuera de la misma, dadas las exigencias de dicha normativa.

**Artículo 17º.- AYUDA ESCOLAR.-** Aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar percibirán 100 € en el mes de Septiembre, desde el año en que dichos hijos cumplan los tres años hasta el año que cumplan los dieciséis años.

Dicha ayuda se cobrará por cada hijo biológico o adopción legal y solamente podrá cobrarse por uno de los progenitores en caso de que ambos tengan derecho al mismo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las tres gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Julio y Navidad, estarán compuestas por;

Una mensualidad según tabla salarial más la antigüedad que a cada uno le corresponda y un complemento de paga extra.

El “complemento de paga extra” tendrá la siguiente cuantía anual para la vigencia del convenio.

2019: 60 €  
2020: 65 €  
2021: 70 €

**Artículo 19º.- RETRIBUCIONES.-** Los salarios para 2.019, 2020 y 2021 del personal afectado por este Convenio, serán los que se detallan en las tablas salariales anexas al presente convenio, y se dividirán en dos grupos profesionales:

Grupo A: FABRICACIÓN  
Grupo B: ADMINISTRACIÓN

El grupo "A" comprenderá todos los puestos de trabajo afectados a la producción, a su control y al mantenimiento.

El grupo "B" comprenderá los puestos de gestión y administración.

**Artículo 20º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-** Cuando se produzca incapacidad temporal, la Empresa abonará a los trabajadores el importe necesario, para que con la prestación de I.T. perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio, es decir, salario más antigüedad más plus de asistencia.

**Artículo 21º.- JORNADA.-** La Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal, negociarán el calendario laboral y el calendario de “fin de semana” en el primer trimestre del año, estableciéndose los turnos de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de los mismos y elaborando el horario de trabajo teniendo en cuenta que la jornada es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El trabajador dispondrá de tres días de descanso de entre los señalados como laborables en el calendario laboral, de los cuales uno será fijado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el delegado del personal y los otros dos serán de libre disposición del trabajador, debiendo comunicarlo a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo a su disfrute.

Durante la jornada de trabajo y en sus dos y media horas centrales, el personal a turno tendrá un descanso de 15 minutos que está incluido en el horario de presencia.

El turno de noche del 24 y 31 de diciembre se considerará día festivo y no se trabajará.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

1.- Flexibilidad en sábados: la empresa podrá disponer de 7 sábados al año de trabajo en producción, para ello deberá pre-avisar a los trabajadores afectados con un mínimo de 4 días naturales, los trabajadores afectados percibirán por trabajar dicho sábado un plus de según tablas salariales por cada sábado trabajado.

Si la jornada laboral del sábado no superase las 4 horas se cobrara la mitad del plus, si superase la mitad de la jornada pero no llegase a ser la jornada completa se cobrara la parte proporcional.

El trabajo en estos 7 sábados será de carácter obligatorio para el trabajador.

2.- Flexibilidad fin de semana en recepción: todos los trabajadores con responsabilidades en la recepción de la leche podrán realizar una jornada de trabajo de 11 días consecutivos, (de lunes a jueves de la siguiente semana) bajo los siguientes criterios:

- a. Se establecerá un calendario anual con los trabajadores afectados, y los fines de semana que cada uno de ellos deberá trabajar, sin que ningún trabajador pueda realizar este encadenamiento de 11 días más de 6 veces al año. Una vez superado el límite máximo por trabajador será de carácter voluntario para el mismo.
- b. El calendario de trabajo será rotativo y equitativo.
- c. La jornada máxima en el fin de semana (sábado y domingo) no superara las 6 horas de trabajo diario.
- d. El trabajador afectado descansara al finalizar los 11 días de trabajo, el viernes, sábado y domingo.
- e. además de lo anterior, por encadenar estos 11 días de trabajo consecutivo un plus denominado "plus fin de semana" según tablas salariales.

Las condiciones establecidas en este apartado lo serán únicamente para aquellos trabajadores que realicen las funciones de recepción de leche, por ser necesidad organizativa de la empresa el cubrir este servicio todos los días del año.

**Artículo 22º.- FALTAS Y SANCIONES.-**

1.- CLASIFICACIÓN

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) - Serán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

B) - Serán faltas graves:

- Las faltas de asistencia no justificadas.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.
- No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales, los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la Empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se produzcan graves perjuicios.
- Los trabajos mal efectuados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.
- La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) - Serán faltas muy graves:

- Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- Descubrir planes de la Empresa, utilizar indebidamente documentos, revelar fórmulas de la misma, sea cual fuere el fin con que se realice.

2.- SANCIONES.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

<u>Por faltas leves:</u>	- Amonestación verbal o escrita.
<u>Por faltas graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
<u>Por faltas muy graves:</u>	- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
	- Inhabilitación para el ascenso por un plazo de un año.
	- Despido.

#### **Artículo 23º.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. Dicho periodo tendrá una duración de 12 meses.

Los trabajadores podrán acumular el permiso de lactancia en un solo periodo, dicha acumulación deberá producirse dentro de los 12 meses desde que se produzca el hecho causante. El resultado de esta acumulación da derecho a la trabajadora a 17 días laborables de permiso, computados de lunes a sábado.



MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o alguna persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **Artículo 24º.- DISPOSICIONES VARIAS.-**

##### **A) - FORMACIÓN**

Ambas partes son conscientes de la importancia de la formación por lo que acuerdan facilitar a los trabajadores a cursos acordes las necesidades de sus puestos de trabajo, sin que se altere la marcha normal de la actividad.

Se prestará especial atención a la formación del Delegado de Seguridad.

##### **B)- PROMOCION CATEGORIA PROFESIONAL**

Se establece un sistema de promoción automática basado en el conocimiento del puesto de trabajo bajo los siguientes criterios:

##### **Grupo A:**

De oficial de tercera a oficial de segunda cuando se cumplan dos años de antigüedad.

De oficial de segunda a oficial de primera cuando se cumplan cinco años de antigüedad.

De auxiliar de laboratorio de segunda a auxiliar de laboratorio de primera cuando se cumplan cinco años de antigüedad.

##### **Grupo B:**

De auxiliar administrativo a oficial de tercera cuando se cumplan dos años de antigüedad.

De oficial de tercera a oficial de segunda cuando se cumplan cuatro años de antigüedad.

De oficial de segunda a oficial de primera cuando se cumplan seis años de antigüedad.

Esta promoción se aplicará con carácter retroactivo solo a efectos de antigüedad, no teniendo carácter retroactivo a efectos económicos.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

**C) - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, se someterá a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) 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.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

- 1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.
- 2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.
- 3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
- 4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
- 5- Movilidad funcional.
- 6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje.

**Artículo 25º.- JUBILACION PARCIAL – CONTRATO DE RELEVO.-**

Todo el personal que cumpla los requisitos especificados en la normativa vigente que regula la jubilación parcial vinculada al contrato de relevo, tendrá derecho a pasar a la situación de jubilación parcial, la empresa contratará a otro trabajador por el tiempo que el trabajador jubilado parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario y hasta que éste cumpla la edad legal de jubilación.

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad de contrato antes del 01/01/2016, una vez jubilado definitivamente el trabajador al que relevan se les transformara en indefinidos.

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

Para nuevas contrataciones mediante este contrato y a partir del 01/01/2016 no será obligatoria la contratación como indefinido una vez jubilado definitivamente el trabajador al que sustituyan.

En caso de desaparición de este artículo durante la vigencia del Convenio, en el momento de la jubilación total del trabajador, se transformará el contrato de relevo en contrato indefinido.

Se garantizará el mantenimiento del número de trabajadores fijos que en la actualidad tiene la empresa.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **INCREMENTOS SALARIALES**

Año 2019: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2018. Tan pronto se constate el IPC real del año 2019, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

Año 2020: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2019. Tan pronto se constate el IPC real del año 2020, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

Año 2021: Se garantiza para este año un incremento del 1.75 % sobre las tablas definitivas de 2020. Tan pronto se constate el IPC real del año 2021, se regularizarán si procede las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 1.75 %, se garantiza el incremento adelantado del 1.75%.

Si el IPC está entre el 1.75% y el 2.25% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 2.25% el incremento definitivo será del 2.25%

San Vicente de Toranzo, 08 de mayo de 2019.

POR LA EMPRESA

Álvaro Ortiz del Piñal

POR LOS TRABAJADORES

Jaime Mantecón Gutierrez (RLT)  
Santiago Pelayo (asesor CC.OO)

MARTES, 25 DE JUNIO DE 2019 - BOC NÚM. 121

## TABLAS PROVISIONALES 2019

Definitivas 2018+1,75%

GRUPO A	SALARIO DIA/MES
aprendiz de primer año	29,85 €
aprendiz de segundo año	31,62 €
oficial de 3ª	36,42 €
oficial de 2ª	36,85 €
oficial de 1ª	37,38 €
auxiliar de laboratorio	35,97 €
oficial de laboratorio	36,42 €
auxiliar de inspección	1.060,09 €
inspector	1.240,01 €
tecnico diplomado	1.252,23 €
limpieza	4,91 €

GRUPO B	SALARIO DIA/MES
auxiliar administrativo	1.036,14 €
oficial de 3ª	1.112,50 €
oficial de 2ª	1.172,67 €
oficial de 1ª	1.229,84 €

PLUSES	
plus de asistencia	3,55 €
plus domingo producción	96,49 €
plus festivo	55,42 €+ 1 dia
plus de sábado "flexibilidad"	85,77 €
plus fin de semana "flexibilidad"	96,49 €
precio hora nocturna	1,17 €
precio hora extra	12,86 €