

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-6877 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cuétara 1951, S.L.U., para el periodo 2020-2023.*

Código 39100091012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cuétara 1951, S. L.U., para el periodo 2020-2023, suscrito el 5 de mayo de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

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

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

Santander, 19 de julio de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
CUÉTARA 1951, S.L.U. EN REINOSA AÑOS 2020 a 2023**

**Capítulo I
Disposiciones Generales**

Artículo 1.- Sujetos firmantes.

Este Convenio ha sido suscrito por la representación de la Empresa Cuétara 1951, S.L.U. y por el Comité de Empresa del centro de trabajo de la Empresa sito en Reinosa.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio afecta al Centro de Trabajo de Cuétara 1951, S.L.U. en Reinosa.

Artículo 3.- Ámbito personal y funcional.

Este Convenio es de aplicación al personal que trabaje en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2020.

Su duración será de cuatro años, contados a partir de su entrada en vigor, finalizando, por tanto, al 31 de diciembre de 2023.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de noviembre de 2023.

La mesa de negociación del siguiente convenio deberá constituirse en el plazo de 1 mes a partir de la denuncia del Convenio.

Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 15 días como máximo a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 14 meses dichas negociaciones.

Si una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo convenio las partes no alcanzasen un acuerdo, las dos partes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

CVE-2021-6877

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se mantendrán todas las condiciones establecidas en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio que tengan carácter económico se establecen como mínimas, por lo que los pactos o condiciones más ventajosas subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vengan disfrutándolas.

Artículo 7.- Legislación Complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Personas trabajadoras y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Capítulo II Organización de Trabajo

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización, así como la reestructuración de puestos de trabajo y turnos, se realizarán sin perjuicio de las competencias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Personas trabajadoras para el Comité de Empresa.

Artículo 9.- Clasificación profesional y movilidad funcional.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán encuadradas en 4 grupos profesionales:

Producción: Incluye al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica, cuyas labores consisten en operaciones instrumentales repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas. Es característica principal de los personas trabajadoras/as pertenecientes a este colectivo la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo. Se incluye en este grupo al personal dedicado a los procesos de carga, descarga y coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado. Son personas trabajadoras/as directa o indirectamente vinculados a las operaciones industriales, asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles.

Mantenimiento: Personal especializado, dedicado a las tareas de preparación, prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta. Es requisito necesario en este grupo profesional el disponer de una formación reglada específica o experiencia equivalente para el desempeño de su trabajo.

Administración: Quedaran comprendidos en este grupo quienes realicen tareas o procesos de índole administrativa y otros análogos no directamente relacionados con las operaciones industriales.

Calidad: Personal encargado de las funciones o actividades propias del proceso de control o verificación de la conformidad con las especificaciones de calidad. Es requisito necesario en este grupo profesional el disponer de una formación reglada específica o experiencia equivalente para el desempeño de su trabajo.

Dentro de los Grupos Profesionales se fijan niveles retributivos que tienen como único objetivo retribuir de forma diferenciada la mayor o menor complejidad del trabajo.

Los niveles retributivos están reflejados en el Anexo II.

En Anexo I se encuentra relación de puestos actuales y niveles, en los que estarían encuadrados.

Los puestos de nueva creación se incluirán por asimilación.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando la persona trabajadora posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

La persona trabajadora solamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Trabajos de Nivel superior:

Cuando la persona trabajadora realice trabajos de Nivel superior al reconocido, percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Trabajos de Nivel inferior:

Los trabajos de Nivel inferior solo podrán realizarse cuando se den las necesidades imprevisibles en la actividad de la empresa, respetándose el salario y el Nivel reconocido previos a la movilidad de la persona trabajadora afectada y que no supongan un menoscabo a la dignidad de la persona trabajadora y a su formación profesional.

Artículo 10.- Información.

La empresa facilitará al Comité de la misma, al menos cada tres meses, información sobre los temas determinados en los puntos 1.1 y 1.7 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como del 1.2 del mismo artículo, cuando corresponda.

Capítulo III Jornada Laboral

Artículo 11.- Jornada Laboral.

La jornada anual será de 1.800 horas anuales para el año 2020. A partir del año 2021 será de 1792 horas anuales, si bien se mantienen como jornada industrial las 1800 horas. El día adicional, como consecuencia de reducir la jornada anual, se tratará como 1 día de ajuste de calendario y no como vacaciones.

Turno "A":

Se adscribe a este turno el personal Técnico y Administrativo, el cual prestará servicios de lunes a viernes en el siguiente horario:

- De 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas para los días comprendidos entre el 22 de Agosto y el 20 de Julio del siguiente año.
- De 9:00 a 14:00 horas y de 16:30 a 19:30 horas para los días comprendidos entre el 21 de Julio y el 21 de Agosto.

Las referencias al personal adscrito a este turno deben adecuarse a la clasificación profesional y niveles retributivos previstos en el Anexo I.

Turno "B":

Se adscribe a este turno los Encargados generales y/o de Sección, el personal de líneas de producción y envasado, logística, mantenimiento y Control de Calidad, el cual prestará servicios de lunes a viernes en el siguiente horario:

Equipo 1): de 6 horas a 14 horas
Equipo 2): de 14 horas a 22 horas
Equipo 3): de 22 horas a 6 horas

Turno de lunes a domingo:

Solo se adscribe a este turno los Encargados de Sección y el personal de líneas de producción y envasado, logística, mantenimiento y control de calidad, etc., que sean contratados específicamente para ello. Los adscritos prestarán servicio en régimen continuo de lunes a domingo, con 5 días de trabajo a la semana productiva, librando 2 días consecutivos, en el siguiente horario:

Equipo 1): de 6 horas a 14 horas
Equipo 2): de 14 horas a 22 horas
Equipo 3): de 22 horas a 6 horas

Con el fin de garantizar el descanso semanal de 2 días, llegado el momento de la implantación de este turno, se formalizarán cuadrantes de trabajo estableciendo los descansos de forma rotativa, garantizándose la libranza de al menos un fin de semana al mes y dos puentes al año.

El personal de este turno percibirá un plus denominado "plus de lunes a domingo" de 22€ cada sábado trabajado, y 22€ cada domingo trabajado.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Descanso para "bocadillo":

Los turnos "B" y "de lunes a domingo" tendrán un descanso para bocadillo de 15 minutos, será considerado como tiempo efectivo de trabajo y se tomará en las siguientes franjas horarias:

- Jornada de mañana: de 08:45 a 09:30
- Jornada de tarde: de 17:45 a 18:30
- Jornada de noche: de 01:45 a 02:30

Estas franjas podrán adelantarse o retrasarse 30 minutos en caso de averías en los equipos o fallos en los procesos.

Arranque de Líneas:

El personal necesario para el arranque de las líneas que estén en jornada de mañana, entrarán al trabajo una hora antes del inicio del turno, con el fin de que las masas estén preparadas para que pueda iniciar el trabajo el resto del personal, coincidiendo con la hora general de llegada. Esta hora se retribuirá mediante el concepto de plus de arranque en función de las horas realizadas.

Jornadas nocturnas:

La Dirección del Centro podrá cambiar la realización de las jornadas de noche por jornadas diurnas según las previsiones de producción, excepto para aquellas personas mínimas necesarias (personal adscrito al turno de noche de forma continua) para atender labores de mantenimiento, limpieza de las máquinas, vigilancia y puesta a punto de los hornos y preparación de la producción para la jornada diurna.

Distribución irregular de la jornada:

Se establece una distribución irregular de la jornada de 12 días laborables, en cómputo anual de saldo continuo acreedor o deudor (de los 12 últimos meses) en régimen de Sábados para atender fluctuaciones de mercado.

Todo el personal del Centro queda obligado a prestar servicios, si es requerido para ello en un máximo 12 sábados, o descansar entre 12 ó 24 jornadas, según la necesidad que se produzca antes.

La Dirección del Centro:

- Convocará dichas jornadas, tanto si se trata de prestar servicio como de librar, con 7 días de antelación.
- Decidirá en un plazo de 3 meses, después de haberse producido el hecho, las compensaciones por las jornadas trabajadas, según sus previsiones de producción, las cuales podrán ser por cada sábado trabajado una de las dos opciones siguientes:
 1. Un día de descanso más 55€ por Sábado efectivamente trabajado ó
 2. Dos días de descanso.

La Dirección podrá cubrir sus mayores necesidades de producción y en las condiciones que afecten a cada colectivo, con:

- 1) Personal del Turno B) que suscribió acuerdos escritos para trabajar en fines de semana.
- 2) Personal del Turno C).
- 3) Personal que voluntariamente se adhiera.

Artículo 12.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 23 días laborables, reuniéndose las partes a efectos de fijar las fechas, para su disfrute, en la última semana del año anterior al que corresponda o en la inmediata siguiente a la fecha de publicación del calendario de fiestas laborales por el Estado, Comunidad Autónoma o Entidad Local, sin que este acuerdo condicione la próxima negociación colectiva.

La retribución en vacaciones consta de los conceptos salariales Salario Base, Antigüedad y Plus de Puntualidad y Asistencia.

En los casos en que al comenzar el período vacacional asignado a la persona trabajadora, éste se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada, las vacaciones se disfrutarán, a partir del alta correspondiente, en un nuevo período pactado nuevamente entre la Dirección del Centro y la persona trabajadora.

Si durante el disfrute del período vacacional la persona trabajadora está afectada por una situación de IT, documentalmente acreditada, se le asignará un nuevo período vacacional por los días que no haya podido disfrutar, incluso después de finalizar el año natural.

En los casos en los que a la persona trabajadora se le reconozca el derecho a un nuevo período de vacaciones, éste lo realizará, en todo caso, cuando las necesidades del centro lo permitan.

Las vacaciones se devengarán por año natural a partir del 1.1.2012.

Con el objetivo de no perjudicar a las personas trabajadoras que iniciaron su contrato de trabajo con la Empresa antes de dicha fecha, llegado el momento, su liquidación de saldo y finiquito se realizará considerando el devengo en proporción al tiempo trabajado entre el 1º de Julio al 30 de Junio del siguiente año.

Artículo 13.- Calendario laboral.

Al inicio de cada año, el Calendario laboral se elaborará y acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 14.- Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración habitual por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho.
- b) Tres días naturales en los casos nacimiento de hijos fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite desplazarse al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cinco días. La persona trabajadora tendrá derecho a hacer uso de estas licencias retribuidas en el caso de enfermedad, accidente, hospitalización de familiares, mientras dure la causa que las motiva y no necesariamente durante los primeros días de la misma. Asimismo, en el supuesto de que la hospitalización

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

del familiar dure menos tiempo que el previsto para la licencia retribuida, la persona trabajadora podrá consumir la totalidad de la misma, mientras su familiar no haya tenido el alta médica.

- c) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de nacimiento de hijos fallecimiento de padres, hijos o cónyuge de la persona trabajadora/a, la licencia incluirá al menos dos días laborables.

Tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes casos: i.- que así lo exprese literalmente el médico, ii.- siempre que se produzca hospitalización, o intervención quirúrgica del enfermo.

- d) En caso de traslado de domicilio habitual, un día si se produce a menos de 20 km., dos días cuando se exceda esa distancia.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando éste sea inexcusable.
- f) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes, justificando dicha asistencia con posterioridad, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de las Personas trabajadoras.
- g) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de una hora diaria, cuyo período podrá ser dividido en dos medias horas a petición de la persona interesada, pudiendo asimismo sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.
- h) Cuando el cumplimiento del deber referido en apartado e) suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado primero el artículo 46 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por el cumplimiento del deber o desempeño de un cargo, perciba una indemnización, se descontará ésta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- i) En caso de ausencia por enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, la persona trabajadora percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.
- j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- k) Un día por fallecimiento de un sobrino.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

- l) Por el tiempo indispensable para la consulta médica de la persona trabajadora, debidamente justificada. Las visitas a facultativos de la medicina privada no podrán superar 12 horas anuales.
- m) Las parejas de hecho inscritas como tales, tendrán los mismos derechos que los matrimonios convencionales en materia de licencias retribuidas.

Además de los permisos señalados en los apartados anteriores, todas las personas trabajadoras podrán disfrutar de 8 horas al año, que se podrán dividir en dos fracciones de 4 horas, para atender asuntos propios. El disfrute de esas horas, que no requerirá justificación alguna, estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. El empleado se obliga a comunicar a la Empresa su pretensión, con 7 días naturales de antelación.
2. Que no haya en el mismo puesto y equipo de trabajo del solicitante, alguna otra persona que disfrute esta licencia en las mismas fechas, salvo que a criterio de la Dirección, la organización del trabajo lo permita.

Artículo 15.- Excedencias.

Además de lo establecido en el Art. 46 del Estatuto de los Personas trabajadoras, se establece en relación a las excedencias en la Empresa lo siguiente: Todo persona trabajadora fijo, con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años. Cumplido dicho período de excedencia la persona trabajadora se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo comunicándolo con treinta días de antelación a la fecha de vencimiento, salvo que hayan transcurrido más de 12 meses, en este caso, mantendrá un derecho preferente para la reincorporación a la Empresa.

En los casos de excedencia por cuidado de hijo menor se regirá según ley vigente en cada momento.

En todos los casos de excedencia forzosa, y especialmente en la que se produzca para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que tendrá una duración máxima de dos años, se podrá proceder a la finalización de la misma, cuando se acredite la finalización de la causa que posibilitó la excedencia.

En estos casos la sustitución de la persona trabajadora se efectuará mediante el contrato de interinidad, vigente hasta la reincorporación del excedente.

Artículo 16.- Permiso por motivos particulares.

Por motivos particulares, el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso al año sin sueldo, sin que esto signifique coste de Seguridad Social para la Empresa ni para la persona trabajadora.

Cuando este permiso sin sueldo sea inferior a cinco días laborables seguidos no se dará de baja en Seguridad Social al persona trabajadora/a asumiendo cada parte las cotizaciones que procedan; ésta excepción a la norma general sólo se producirá una vez cada tres meses. Este permiso se solicitará con tres días de antelación, salvo que alguna causa debidamente justificada lo impida.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir el máximo indispensable la realización de las horas extraordinarias con los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Voluntarias.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgos de materias primas: Realización.

El valor de las horas extraordinarias en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo y festivos así como aquellas que lo sean en sábados que por la razón de calendario no se trabajen, serán incrementadas en el 100 por 100, sobre el valor de la hora ordinaria.

Capítulo IV Retribuciones

Artículo 18.- Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio colectivo sobre todos los conceptos salariales, cuyos importes se reflejan en el Anexo II y III. En concreto, se pacta:

Para los años 2020 y 2021 un incremento salarial del 0,25% fijo con efectos del 1 de enero de cada año.

Para el año 2022 un incremento del 1,25% fijo con efectos del 1 de enero de ese año.

Para el año 2023 un incremento del 1,50% fijo con efectos del 1 de enero de ese año.

Artículo 19.- Salario base.

Es el que se fija para cada Nivel en el Anexo número II y III y servirá de base para el cálculo de algunos complementos.

Artículo 20.- Antigüedad.

El personal contratado en plantilla, devengará aumentos periódicos en concepto de antigüedad en la empresa.

Los aumentos periódicos consistirán en un máximo de 10 trienios por el importe establecido en los anexos salariales.

Estos incrementos se devengarán a partir del día 1 del mes siguiente al que cumple cada trienio.

Artículo 21.- Plus de puntualidad y asistencia.

Se establece un plus de puntualidad y asistencia al trabajo. Se percibirá únicamente en los casos de permanencia efectiva durante la jornada completa de trabajo, con la sola excepción del período de vacaciones y licencias reglamentarias, en que será abonado.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 22.- Plus de amasado.

Todo el personal que realice efectivamente las funciones de amasado percibirá un plus de amasado cuyo importe diario se refleja en los anexos salariales.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 23.- Plus de arranque.

Todo el personal que realice efectivamente las funciones de arranque percibirá un plus de arranque cuyo importe diario se refleja en los anexos salariales.

Este plus no se incluirá en el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 24.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base, antigüedad y plus de puntualidad y asistencia cada una de ellas, abonándose la primera con el mes de marzo; del 15 al 20 de julio, la segunda, y del 15 al 20 de diciembre, la tercera.

El importe de las pagas extras será proporcional al tiempo trabajado entre las fechas que para cada una de ellas, se detalla a continuación:

Paga Extra de Marzo: del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Paga Extra de Julio: del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del siguiente.

Paga Extra de Diciembre: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de Noviembre del siguiente.

Artículo 25.- Complementos de trabajo nocturno.

1. El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente a 9 €/día, distinguiendo los siguientes supuestos:

a) Si se trata de un período de tiempo que no exceda de cuatro horas trabajadas, se percibirá por las horas realmente trabajadas.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece, se percibirá por el total de la jornada.

2. El personal que a la entrada en vigor del presente convenio preste sus servicios de forma fija en horario nocturno, se les compensará con un plus económico de 30 € en las 12 mensualidades ordinarias a partir del 1 de enero de 2012, dejándose de percibir dicho plus cuando pase a realizar sus tareas en jornada diurna.

Capítulo V Condiciones Sociales

Artículo 26.- Enfermedades y accidente de trabajo.

En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, debidamente acreditada, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social por el tiempo que exceda de tres días.

Si se produce hospitalización, incluso estando de vacaciones, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberá acreditarse en las oficinas de la Empresa, dentro de los tres días siguientes al que tenga lugar. No se incluye la prestación por maternidad ni paternidad.

En los casos de incapacidad temporal por accidente, enfermedad profesional o riesgo por embarazo, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de las prestaciones obligatorias desde el primer día, siempre que la baja se produzca con extensión del parte de accidente correspondiente.

Artículo 27.- Prestaciones en especie.

Todo el personal tendrá derecho a comprar mensualmente, cinco cajas de los productos del Grupo que se encuentren habitualmente en el almacén de Reinosa, al precio de tarifa menos el 45 por 100 de descuento.

Artículo 28.- Jubilación parcial con contrato de relevo.

1. La Dirección del Centro atenderá obligatoriamente aquellas solicitudes de jubilación parcial efectuadas por el personal adscrito a las líneas de producción, durante la vigencia del presente Convenio, que reúna las condiciones establecidas por la Ley General de la Seguridad Social, una vez seleccionado al relevista idóneo, y en las condiciones siguientes:

- La solicitud deberá ser formulada por escrito, al menos con 6 meses de antelación.
- La jubilación deberá ser de como mínimo el 50% de la jornada.
- La prestación de servicio podrá realizarse de forma acumulada anual o interanualmente.
- Las fechas de prestación de servicio se harán por acuerdo entre las partes y en base a necesidades productivas.

Artículo 29.- Seguro de Vida e invalidez.

La Empresa concertará una Póliza de Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total a favor de su personal, por los siguientes riesgos y capitales:

Fallecimiento:	9.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total:	15.000 euros.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

El carácter de la póliza, y de las cuantías reflejadas en el presente artículo tienen la condición de garantía mínima a percibir por la persona trabajadora. En el supuesto de que por decisión unilateral de la empresa, se establezca cualquier modificación al alza de las cuantías o contingencias aseguradas, le facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y los supuestos objeto de aseguramiento en cada momento, prevaleciendo dicha mejora sobre lo reflejado en el párrafo anterior.

Por motivos legales, se procederá a imputar en nómina, la cuota aplicable en cada caso en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.

Capítulo VI Derechos Sindicales

Artículo 30.- Comité de Empresa.

Es el órgano colegiado de representación de las personas trabajadoras en la Empresa y tendrá las garantías y funciones que le otorgue la Legislación vigente.

Cada miembro del Comité podrá acumular las horas de que dispone individualmente para utilizarlas, sin tener en cuenta el límite mensual dispuesto por el Estatuto de las Personas trabajadoras, por el período comprendido en la vigencia de este convenio y así mismo entre compañeros, con la correspondiente autorización.

Artículo 31.- Cuota sindical

La Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten, procediéndose de la forma siguiente:

La persona trabajadora interesada dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta bancaria a que hayan de transferirse la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha Central.

Capítulo VII Seguridad e Higiene

Artículo 32.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo tendrán una duración máxima de nueve meses cada una, es decir: La Empresa facilitará dos prendas de trabajo cada 18 meses, corriendo la conservación de las mismas a cargo del usuario.

Si circunstancialmente existiese algún caso de manifiesto deterioro, se facilitará a la persona trabajadora de que se trate una nueva prenda, como hasta ahora se viene haciendo.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Al personal que realice tareas en ambiente de frío, se le proporcionará un chaleco y dos prendas térmicas de manga larga.

La empresa facilitará al personal aquel calzado que sea necesario por prescripción facultativa.

Artículo 33.- Reconocimiento médico.

La Empresa se compromete a que le sea realizado a todo el personal su reconocimiento médico anual en el primer trimestre de cada año incluyendo para las mujeres el reconocimiento ginecológico. De acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se programarán campañas especiales de reconocimientos específicos (Electrocardiogramas, etc.,)

Artículo 34.- Cláusula sanitaria.

La Elaboración de los diferentes artículos de galletería se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos encargados, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo aquellos obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario español, Reglamentación Técnico-Sanitaria y disposiciones para su desarrollo, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes.

Capítulo VIII Reglamento de Faltas y Sanciones

Artículo 35.- Régimen Disciplinario

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de personas trabajadoras y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada, de la empresa al persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

CVE-2021-6877

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como falta graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para uso ajeno a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación de servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - o) La derivada del apartado 1 letra d) cuando sean calificadas como graves.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual.
 - l) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - m) Las derivadas de los apartados 1 (faltas leves) letra d) y 2 (faltas graves) letras f), l) y n).
 - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

SANCIONES

1.- Las sanciones máximas que podrán interponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes. Traslado a otro de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas a la persona trabajadora, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Organismo correspondiente.
2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por la persona trabajadora ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Capítulo IX Disposiciones Finales

Artículo 36.- Procedimiento en materia de reclamaciones.

Con el fin de evitar recurrir innecesariamente a las Autoridades laborales, tanto Judiciales como Administrativas, procurando agotar previamente las posibilidades de entendimiento en el marco de los órganos de la Empresa, se establece el siguiente procedimiento para resolver todo tipo de reclamaciones:

1.- Cualquiera que desee plantear una petición o reclamación lo comunicará verbalmente a un miembro del Comité de Empresa y a su Encargado de Sección, quien si estima conveniente trasladarla al Director de Fábrica por no poder resolverla, lo hará en el transcurso de la jornada laboral en que se plantee.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

2.- El Director de Fábrica ofrecerá la solución que estime conveniente o se inhibirá si considera que no entra dentro de sus facultades resolverla, autorizando a quien haya planteado la petición o reclamación para exponerla por escrito ante la Dirección de Personal de la Empresa.

3.- Salvo que se trate de un asunto de urgencia, la Dirección de Personal resolverá en el plazo de dos días, contados a partir de la recepción del escrito.

4.- Cuando los problemas planteados pudieran dar lugar a conflictos colectivos, porque afecten a parte importante de la plantilla o a la totalidad, será directamente el Comité de Empresa quien presente el escrito ante la Dirección, exponiendo sus pretensiones. Aquella resolverá en el plazo de cinco días.

5.- Sólo después de seguir estos trámites, si los problemas planteados no han sido objeto de solución podrán los interesados y quienes los representen legalmente, entablar las acciones que a su derecho correspondan.

Artículo 37.- Organismo para la resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA).

Las partes acuerdan que para la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio y la empresa Cuétara 1951, S.L.U. del centro de trabajo de Reinosa, se someterán a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), 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 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por el período máximo a la negociación del nuevo convenio.

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, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Personas trabajadoras.

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.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 empresa, representaciones sindicales y personas trabajadoras 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, el cual los firmantes de éste Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 38.- Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión Paritaria se compondrá por cinco miembros en representación de Cuétara 1951, S.L.U. y cinco miembros del Comité de Empresa.

Para cada reunión, cada una de las partes podrá nombrar componentes diferentes a los asignados.

Cada una de las partes que componen esta Comisión Paritaria podrá designar a un asesor que podrá asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las reuniones se celebrarán en el plazo de diez días hábiles a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.
- e) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
- f) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- g) Elaborar su Reglamento interno de funcionamiento.
- h) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- i) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

Sometidos los asuntos de su competencia a su consideración, dictaminará en el plazo de diez días hábiles, debiendo alcanzar sus acuerdos por consenso entre las dos representaciones; en caso de imposibilidad de consenso se dará por concluida su intervención, y se someterá a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y contenciosas previstas por las Leyes.

ANEXO I

PRODUCCIÓN

NIVEL	PUESTO
0	Encargado de Sección
I	Amasador polivalente y experimentado con poca necesidad de ser supervisado Preparación de equipos de trabajo polivalente y experimentado experto
II	Carretilleros y gestión de almacén (recuentos, albaranes, báscula, etc.)
III	Laminador Amasador Polivalente
IV	Ishida experto y autocontrol Maquinista Syspack Limpieza especializada de máquinas y útiles de producción Carretillero Soldi Control salida de horno
V	Tareas residuales de amasado Limpieza de amasadoras Aprovisionamiento de masa a la línea
VI	Estuchado Pesado manual Encajado Paletizado Limpieza general de instalaciones

MANTENIMIENTO

NIVEL	PUESTO
I	Electromecánico con formación adecuada
II	Eléctrico
III	Mecánico
IV	Eléctrico o Mecánico sin experiencia y/o sin formación

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

CALIDAD

NIVEL	PUESTO
I	Técnico de Calidad con formación de grado superior
II	Técnico de calidad con formación profesional
III	Documentación Auditorias. Gestión de no conformidades y planificación de acciones de mejora Supervisión de reclamaciones de clientes Pruebas Desarrollo nuevos productos e I+D
IV	Supercontrol Trazabilidad Análisis de calidad de suministros
V	Ayudantes de supercontrol, trazabilidad etc...

ADMINISTRACIÓN

NIVEL	PUESTO
I	Técnico con formación de grado superior
III	Técnico con formación de grado medio
IV	Administrativo polivalente: aprovisionamientos Fábrica. Gestión herramientas corporativas
V	Recepción Atención telefónica Tareas administrativas básicas

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

ANEXO II

Año 2020: Producción							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
0	mensual	848,142	mensual	510,705	1358,848	20382,712	50,384
I	diario	25,497	diario	11,327	36,824	15418,347	1,523
II	diario	25,497	diario	9,010	34,506	14637,407	1,523
III	diario	25,374	diario	8,752	34,126	14494,812	1,515
IV	diario	25,374	diario	7,593	32,969	14104,548	1,515
V	diario	25,240	diario	6,564	31,804	13696,351	1,506
VI	diario	25,240	diario	6,178	31,418	13566,125	1,506
Plus de arranque diario		18,020					
Plus amasado diario		9,010					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13322,307					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6479,233					

Año 2021: Producción							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
0	mensual	850,263	mensual	511,982	1362,245	20433,669	50,510
I	diario	25,561	diario	11,356	36,916	15456,892	1,526
II	diario	25,561	diario	9,032	34,593	14674,000	1,526
III	diario	25,438	diario	8,774	34,211	14531,049	1,519
IV	diario	25,438	diario	7,612	33,051	14139,810	1,519
V	diario	25,303	diario	6,581	31,884	13730,592	1,510
VI	diario	25,303	diario	6,194	31,497	13600,040	1,510
Plus de arranque diario		18,065					
Plus amasado diario		9,032					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13355,613					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6495,431					

Año 2022: Producción							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
0	mensual	860,891	mensual	518,382	1379,273	20689,090	51,142
I	diario	25,880	diario	11,498	37,378	15650,104	1,545
II	diario	25,880	diario	9,145	35,025	14857,425	1,545
III	diario	25,756	diario	8,883	34,639	14712,687	1,538
IV	diario	25,756	diario	7,708	33,464	14316,557	1,538
V	diario	25,619	diario	6,663	32,282	13902,225	1,529
VI	diario	25,619	diario	6,271	31,891	13770,041	1,529
Plus de arranque diario		18,291					
Plus amasado diario		9,145					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13522,558					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6576,624					

Año 2023: Producción							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
0	mensual	871,652	mensual	524,862	1396,514	20947,703	51,781
I	diario	26,268	diario	11,670	37,938	15884,855	1,569
II	diario	26,268	diario	9,282	35,551	15080,287	1,569
III	diario	26,142	diario	9,017	35,159	14933,377	1,561
IV	diario	26,142	diario	7,823	33,966	14531,306	1,561
V	diario	26,004	diario	6,763	32,766	14110,758	1,552
VI	diario	26,004	diario	6,365	32,369	13976,592	1,552
Plus de arranque diario		18,566					
Plus amasado diario		9,282					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13725,397					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6675,273					

Año 2020: Calidad							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
I	diario	25,497	diario	11,327	36,824	15418,347	1,523
II	diario	25,497	diario	9,010	34,506	14637,407	1,523
III	diario	25,374	diario	8,752	34,126	14494,812	1,515
IV	diario	25,374	diario	7,593	32,969	14104,548	1,515
V	diario	25,240	diario	6,564	31,804	13696,351	1,506
VI	diario	25,240	diario	6,178	31,418	13566,125	1,506
Plus de arranque diario		18,020					
Plus amasado diario		9,010					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13322,307					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6479,233					

Año 2021: Calidad							
NIVEL	SALARIO BASE	Plus Punt. y Asist.	Total	Total anual	Valor Trienio		
I	diario	25,561	diario	11,356	36,916	15456,892	1,526
II	diario	25,561	diario	9,032	34,593	14674,000	1,526
III	diario	25,438	diario	8,774	34,211	14531,049	1,519
IV	diario	25,438	diario	7,612	33,051	14139,810	1,519
V	diario	25,303	diario	6,581	31,884	13730,592	1,510
VI	diario	25,303	diario	6,194	31,497	13600,040	1,510
Plus de arranque diario		18,065					
Plus amasado diario		9,032					
Plus Mantenimiento anual Nivel I		13355,613					
Plus Mantenimiento anual Nivel II		6495,431					

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Año 2022: Calidad							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	25,880	diario	11,498	37,378	15650,104	1,545
II	diario	25,880	diario	9,145	35,025	14857,425	1,545
III	diario	25,756	diario	8,883	34,639	14712,687	1,538
IV	diario	25,756	diario	7,708	33,464	14316,557	1,538
V	diario	25,619	diario	6,663	32,282	13902,225	1,529
VI	diario	25,619	diario	6,271	31,891	13770,041	1,529
Plus de arranque diario				18,291			
Plus amasado diario				9,145			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13522,558			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6576,624			

Año 2023: Calidad							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	26,268	diario	11,670	37,938	15884,855	1,569
II	diario	26,268	diario	9,282	35,551	15080,287	1,569
III	diario	26,142	diario	9,017	35,159	14933,377	1,561
IV	diario	26,142	diario	7,823	33,966	14531,306	1,561
V	diario	26,004	diario	6,763	32,766	14110,758	1,552
VI	diario	26,004	diario	6,365	32,369	13976,592	1,552
Plus de arranque diario				18,566			
Plus amasado diario				9,282			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13725,397			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6675,273			

Año 2020: Mantenimiento							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	25,497	diario	11,327	36,824	15418,347	1,523
II	diario	25,497	diario	9,010	34,506	14637,407	1,523
III	diario	25,374	diario	8,752	34,126	14494,812	1,515
IV	diario	25,374	diario	7,593	32,969	14104,548	1,515
V	diario	25,240	diario	6,564	31,804	13696,351	1,506
VI	diario	25,240	diario	6,178	31,418	13566,125	1,506
Plus de arranque diario				18,020			
Plus amasado diario				9,010			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13322,307			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6479,233			

Año 2021: Mantenimiento							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	25,561	diario	11,356	36,916	15456,892	1,526
II	diario	25,561	diario	9,032	34,593	14674,000	1,526
III	diario	25,438	diario	8,774	34,212	14531,049	1,519
IV	diario	25,438	diario	7,612	33,051	14139,810	1,519
V	diario	25,303	diario	6,581	31,884	13730,592	1,510
VI	diario	25,303	diario	6,194	31,497	13600,040	1,510
Plus de arranque diario				18,065			
Plus amasado diario				9,032			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13355,613			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6495,431			

Año 2022: Mantenimiento							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	25,880	diario	11,498	37,378	15650,104	1,545
II	diario	25,880	diario	9,145	35,025	14857,425	1,545
III	diario	25,756	diario	8,883	34,639	14712,687	1,538
IV	diario	25,756	diario	7,708	33,464	14316,557	1,538
V	diario	25,619	diario	6,663	32,282	13902,225	1,529
VI	diario	25,619	diario	6,271	31,891	13770,041	1,529
Plus de arranque diario				18,291			
Plus amasado diario				9,145			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13522,558			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6576,624			

Año 2023: Mantenimiento							
NIVEL	SALARIO		Plus Punt. y		Total	Total anual	Valor Trienio
	BASE		Asist.				
I	diario	26,268	diario	11,670	37,938	15884,855	1,569
II	diario	26,268	diario	9,282	35,551	15080,287	1,569
III	diario	26,142	diario	9,017	35,159	14933,377	1,561
IV	diario	26,142	diario	7,823	33,966	14531,306	1,561
V	diario	26,004	diario	6,763	32,766	14110,758	1,552
VI	diario	26,004	diario	6,365	32,369	13976,592	1,552
Plus de arranque diario				18,566			
Plus amasado diario				9,282			
Plus Mantenimiento anual Nivel I				13725,397			
Plus Mantenimiento anual Nivel II				6675,273			

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Año 2020: Administración							
NIVEL	SALARIO BASE		Plus Punt. y Asist.		Total	Total anual	Valor Trienio
I	mensual	1017,482	mensual	377,865	1395,347	20930,213	60,746
II							
III	mensual	848,142	mensual	404,634	1252,776	18791,643	50,384
IV	mensual	868,974	mensual	153,795	1022,769	15341,527	45,949
V	mensual	837,657	mensual	62,244	899,901	13498,510	45,463

Año 2021: Administración							
NIVEL	SALARIO BASE		Plus Punt. y Asist.		Total	Total anual	Valor Trienio
I	mensual	1020,026	mensual	378,810	1398,836	20982,538	60,898
II							
III	mensual	850,263	mensual	405,646	1255,908	18838,622	50,510
IV	mensual	871,146	mensual	154,180	1025,326	15379,881	46,064
V	mensual	839,751	mensual	62,399	902,151	13532,256	45,577

Año 2022: Administración							
NIVEL	SALARIO BASE		Plus Punt. y Asist.		Total	Total anual	Valor Trienio
I	mensual	1032,776	mensual	383,545	1416,321	21244,820	61,659
II							
III	mensual	860,891	mensual	410,716	1271,607	19074,104	51,142
IV	mensual	882,035	mensual	156,107	1038,142	15572,130	46,639
V	mensual	850,248	mensual	63,179	913,428	13701,410	46,147

Año 2023: Administración							
NIVEL	SALARIO BASE		Plus Punt. y Asist.		Total	Total anual	Valor Trienio
I	mensual	1048,268	mensual	389,298	1437,566	21563,492	62,584
II							
III	mensual	873,804	mensual	416,877	1290,681	19360,216	51,909
IV	mensual	895,266	mensual	158,449	1053,715	15805,712	47,339
V	mensual	863,002	mensual	64,127	927,129	13906,931	46,839

2021/6877