

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-5643** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Obradores, Despachos de Confeitería, Pastelería y similares de Cantabria, para el periodo 2021-2025.*

Código 39001685011991.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería y similares de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2021-2025, suscrito el 17 de marzo de 2022, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por el Gremio Patronal de Confeitería, Pastelería y similares de Cantabria en representación de la parte empresarial y por la Federación de Industria de CC.OO. de Cantabria y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (FICA), en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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 a 12 de julio de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**CONVENIO COLECTIVO DE OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA,  
PASTELERÍA Y SIMILARES PARA LOS AÑOS 2021-2025 PARA  
LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

**CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DURACIÓN**

**Art. 1º- Determinación de las partes.**

El presente Convenio se concierta en el Marco Legislativo Vigente sobre Contratación Colectiva, entre los representantes del Gremio Patronal Provincial de Confitería, Pastelería y similares comisionados al efecto, y los representantes integrados por la Federación de Industria de CC.OO de Cantabria y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (FICA).

**Art. 2º- Ámbito Territorial de Aplicación.**

Este Convenio Colectivo de ámbito autonómico, obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 3º del mismo, y con centros de trabajo que radiquen en Cantabria, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

**Art. 3º- Ámbito Funcional.**

Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de obradores de confitería, pastelería, repostería, bollería, heladería artesanal, fabricación de Sobaos y fabricación de barquillos, así como las actividades de venta degustación y la comercialización de sus productos mediante la venta al público de los mismos.

**Art.4º- Ámbito Personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas, sin más excepciones que las señaladas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 5º- Ámbito Temporal, Vigencia y Duración.**

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2.021, siendo la duración de 5 años, finalizando por tanto, el 31 de Diciembre de 2.025. No obstante se mantendrá en vigor todo su contenido

CVE-2022-5643

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

normativo y salarial, mientras tanto no se logre acuerdo expreso para la firma del siguiente convenio que le sustituya.

No será necesario hacer denuncia del mismo ya que se considera automáticamente denunciado con fecha 31 de diciembre de 2.025, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora del siguiente convenio antes del 31 de enero de 2026.

## CAPÍTULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA "AD PERSONAM"

### **Art. 6º- Compensación, Absorción, Garantía " Ad Personam"**

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

Los conceptos económicos establecidos en el mismo absorberán y compensarán todos los existentes hasta donde alcancen en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que tengan establecidas voluntariamente las empresas al entrar en vigor el presente Convenio que hubieran sido concedidas a título estrictamente personal.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan, o los nuevos conceptos que se establezcan durante su vigencia por disposiciones legales de general aplicación, solo afectaran a este Convenio cuando las nuevas retribuciones, consideradas en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo.

## CAPÍTULO III - SALARIOS Y RETRIBUCIONES

### **Art. 7º- Incrementos Salariales.**

El incremento salarial correspondiente para cada uno de los años de vigencia del mismo serán los que siguen:

Año 2021: quedan como definitivas las tablas provisionales del año 2021 publicadas en el boc el 13 de diciembre de 2021

Año 2022: con efectos del 1 de enero y sobre todos los conceptos se aplicará a las tablas de 2021 el 6.75%.

Año 2023: Con efectos del 1 de enero y sobre todos los conceptos se aplicará el ipc real del año 2022 con un tope del 4.5%.

Año 2024: Con efectos del 1 de enero y sobre todos los conceptos se aplicará el ipc real del año 2023 con un tope del 4.%.

Año 2025: Con efectos del 1 de enero y sobre todos los conceptos se aplicará el ipc real del año 2024 con un tope del 4.%.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 8º- Cláusula de Revisión Salarial.**

Durante la vigencia del convenio se aplicará un incremento salarial basado en el ipc real del año anterior por lo que las tablas salariales que se firmen a principios de cada año serán definitivas.

**Art. 9º- Complemento por Antigüedad.**

**1. APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE HAYAN INCORPORADO A LA EMPRESA ANTES DE 1 DE ENERO DE 2001:**

*Las personas trabajadoras al servicio de las industrias afectadas por este Convenio, devengarán como complemento de antigüedad tres trienios además de los que ya tuvieran devengados a uno de enero de 2.001, cuyo importe será el que figura en la tabla anexa. A este efecto se computarán los periodos de aprendizaje y aspirantazgo administrativo siempre que exista continuidad en la relación laboral. El personal de despachos computará por cuatrienios.*

*Se consolidará no obstante el porcentaje que tuvieran generado, además de los tres trienios o cuatrienios a fecha 1 de enero de 2.010 para el personal de obrador o 1 de enero de 2013, para el personal de despachos.*

*En ningún caso el número de trienios o cuatrienios podrá exceder de diez.*

*Ejemplo Práctico:*

*Una persona que presta servicios en un obrador desde el 1 de marzo de 1990 computa su antigüedad por trienios, esta persona dejara de generar antigüedad a fecha 1 de enero de 2010.*

*A fecha 1 de marzo de 2008 tiene exactamente 6 trienios completos y no le da tiempo a generar el séptimo puesto que deja de generar el 1 de enero de 2010, por ello se le debe consolidar la parte proporcional ya generada calculada en días.*

*En este caso llevaría generados 671 días (1 de marzo 2008 a 1 enero 2010) de un total de 1.095 que son tres años completos por lo que se le consolidaría junto con los 6 trienios completos el 61.27 % del valor del séptimo.*

**2. APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE HAYAN INCORPORADO A LA EMPRESA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2001:**

*Las personas trabajadoras al servicio de las industria afectadas por este Convenio, tendrán derecho al devengo de la antigüedad, estableciéndose un máximo de tres trienios al personal de obrador y tres cuatrienios al personal de despachos, momento en el cual ya no devengarán mas trienios o cuatrienios.*

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

*Llegado el tope de la antigüedad descrita anteriormente, se acuerda que tal concepto pasará a ser un complemento personal, el cual no estará afectado por el Artículo seis del Convenio, no pudiendo ser absorbido ni compensado, siendo revalorizado anualmente en igual cuantía que los demás conceptos salariales.*

*Ejemplo práctico:*

*Una persona que haya iniciado su relación laboral el 1 de octubre de 2009 y que presta servicios en un obrador tendrá derecho a generar antigüedad hasta el 1 de octubre de 2018, si la misma persona prestase servicios en un despacho dejaría de generar antigüedad el 1 de octubre de 2021.*

#### **Art. 10º- Plus de Nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad para todos los niveles profesionales del presente Convenio Colectivo, que nunca será inferior al 25% sobre el salario base de cada categoría profesional.

Esto es:

Salario base diurno x 1,25 = Salario base nocturno.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellas personas que trabajen más de cuatro horas fuera de su jornada habitual en el período comprendido entre las 22 horas y las 4 horas, siempre que su jornada habitual no comprenda más de tres horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual en la franja de 22 a 6 horas.

El citado complemento se percibirá en proporción del tiempo trabajado dentro del período antes expuesto.

#### **Art. 11º- Pago de Haberes y Recibos de Salarios.**

Las empresas efectuarán el pago de los haberes a las personas trabajadoras como máximo, dentro de la semana siguiente al mes vencido, siendo obligatoria la entrega de la hoja salarial en el momento de efectuar el pago de los salarios devengados a las personas trabajadoras.

Cualquier demora en la percepción de salarios o conceptos retributivos dará derecho a la percepción por parte de las personas trabajadoras de un recargo global del 12% anual a partir del primer día del segundo mes de retraso.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

#### CAPÍTULO IV - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

##### **Art. 12º- Gratificación Extraordinaria de verano.**

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una gratificación extraordinaria de verano, consistente en una mensualidad del salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por las personas trabajadoras dentro de la primera semana del mes de Julio, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio.

##### **Art. 13º- Gratificación Extraordinaria de Navidad.**

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una gratificación extraordinaria de Navidad, consistente en una mensualidad de salario convenio más la antigüedad correspondiente y será percibida por los trabajadores antes del 22 de Diciembre, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

##### **Art. 14º- Gratificación Extraordinaria de Beneficios.**

Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a las personas trabajadoras una gratificación equivalente a treinta días de salario convenio, más la antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una: la primera se abonará durante el mes de Marzo y la segunda en el mes de Septiembre, pudiendo prorratearse en las doce mensualidades, generándose durante el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año anterior.

#### CAPÍTULO V - HORAS EXTRAORDINARIAS

##### **Art. 15º- Horas Extraordinarias.**

Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual como medida de fomento del empleo. Excepcionalmente se podrán realizar un máximo de 60 horas anuales con carácter voluntario que excedan de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

Dicho exceso será compensado preferentemente con tiempo de descanso, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo disfrutarse en las cuatro semanas siguientes a su realización o bien acumularse a las vacaciones anuales reglamentarias.

Si dicho descanso no fuera posible serán abonadas por parte de la empresa según la categoría y escala salarial que figura al respecto en los Anexos.

## CAPÍTULO VI- JORNADA LABORAL, LICENCIAS RETRIBUIDAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

### **Art. 16º- Calendario Laboral.**

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial las empresas junto con los representantes de las personas trabajadoras o con las personas trabajadoras en aquellas empresas que no cuenten con representación, negociarán el calendario laboral para el año.

Dicho calendario laboral deberá incluir las fechas para el disfrute de vacaciones de cada persona trabajadora, así como los festivos correspondientes.

### **Art. 17º- Jornada Laboral.**

La jornada laboral máxima en cómputo anual será de 1.792 horas.

La jornada máxima ordinaria diaria será de 9 horas.

A fin de compensar tal reducción se recomienda que se incrementen los días de vacaciones.

### **Art. 18º- Pausa para el Bocado.**

Aquellos personas que desarrollen una jornada laboral continuada tendrán derecho a disfrutar de una "pausa para el bocadillo" en el momento que al efecto disponga la empresa, la cual, no pudiendo exceder de quince minutos, será computada como tiempo de trabajo efectivo.

### **Art. 19º- Descanso Semanal.**

Se establece un descanso mínimo semanal de día y medio de descanso ininterrumpido. Dicho descanso podrá ser acumulable por períodos de hasta 14 días siempre que ocurran circunstancias excepcionales que así lo requieran.

### **Art. 20º- Días no Laborables.**

El personal tiene derecho a 14 Fiestas Anuales, que son fijadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria. En el caso de que a una persona trabajadora le coincida su descanso semanal con una de las citadas fiestas la empresa deberá proceder a darle un nuevo día de descanso.

En el caso de que una persona preste sus servicios en la empresa en un día festivo, la empresa le compensará con 1 día de descanso o en su defecto se le abonarán las horas trabajadas según lo establecido en el anexo de horas extraordinarias.

No obstante, los días de año nuevo y navidad se consideran no laborables.

**Art. 21º- Licencias Retribuidas.**

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de cónyuge, padres o hijos. Afectará tanto a los consanguíneos como a los afines.
- c) 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los motivos descritos en los apartados b) y c) la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más, entendiéndose como desplazamiento el desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- d) 1 día por el traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad a la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, también para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) 1 día libre al año para la asistencia a bodas y bautizos de hijos, padres, hermanos, sobrinos, abuelos o nietos.

Las presentes licencias retribuidas serán por consanguinidad o afinidad, teniendo la misma consideración las parejas de hecho con las de derecho e independientemente de si son del mismo o diferente sexo.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

Las licencias contenidas en este apartado se computaran por días laborables a excepción del permiso por matrimonio del apartado a).

Si el hecho causante origen de la licencia se produjese una vez realizada la jornada laboral, dicha licencia comenzara a aplicarse a partir del día siguiente al del hecho causante

#### **Art. 22º- Vacaciones.**

Todo el personal comprendido en este Convenio, disfrutará de 33 días naturales de vacaciones a razón de salario base más antigüedad, sin computarse a este efecto los días festivos.

En el caso que durante el periodo de vacaciones esté comprendido algún día festivo, este se disfrutará en otra fecha que se acuerde entre la persona trabajadora y empresario.

No podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Para el disfrute de las vacaciones se elaborará un calendario al respecto donde se contemplará la rotación en el orden de elección de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las cuestiones organizativas de la empresa, sin ningún tipo de discriminación y bajo el principio de la igualdad para todos, no pudiendo ser discriminados por orden de antigüedad, categoría ni ningún otra razón.

#### **Art. 23º- Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso se deberá solicitar dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

El personal tendrá el derecho a situarse en excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dicha excedencia dará lugar a con conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva con la persona trabajadora, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La reserva del puesto del trabajo se extenderá durante el periodo de 2 años.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante la duración de la misma las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido este la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

## CAPÍTULO VII - CONDICIONES DE TRABAJO

### **Art. 24º- Clasificación del Personal.**

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las empresas de ámbito territorial que estén sujetas a este Convenio, se clasificara, teniendo en cuenta las funciones que realice, en uno de los siguientes grupos:

1º - PRODUCCIÓN

2º - VENTAS

3º - TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

**GRUPO 1º. – PRODUCCIÓN** - Incluye al personal que ejecute, fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico, generalmente en fabrica u obrador.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes funciones profesionales: Encargado/a, Maestro/a, obrador/a, oficial de 1ª, oficial de 2ª, ayudante de fabricación y personal de limpieza.

**GRUPO 2º. – VENTAS** - Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de auto-venta, ya trabaje en la misma localidad o en la que radica la fabricación de los productos, como en aquellas otras en las que

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias. En este grupo se incluye el comercial auto venta, encargado/a de despacho, conductor/a-repartidor y dependiente/a.

GRUPO 3º. – TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - Quedan clasificados en este grupo, quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnicos o de dirección especializada, también estarán dentro de este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, los/as contables, informáticos/as y análogos.

Quedan incluidos en este grupo los responsables de Calidad, Organización, Ventas y Comercial, el jefe/a de contabilidad, el oficial de 1ª, oficial 2ª y auxiliar de administrativo.

**Art. 25º- Movilidad Funcional.**

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.

**Art. 26º- Trabajos de Categoría Superior.**

Cuando la persona trabajadora realice una función profesional con un salario superior al suyo dentro del mismo grupo profesional, percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Cuando las funciones de salario superior se realicen durante cuatro meses en un período de doce, o seis meses en dos años a la persona trabajadora se le reconocerá dicha función profesional.

**Art. 27º- Trabajos de Categoría Inferior.**

Los trabajos en funciones con salario inferior solo podrán realizarse cuando se den las necesidades imprevisibles en la actividad de la empresa, respetándose los salarios y funciones reconocidas, previas a la movilidad a la persona trabajadora afectada y que no supongan un menoscabo a la dignidad de la persona y a su formación profesional.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 28º - Reducción de jornada por motivos familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular en días completos, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los nueve meses.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y 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 artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen éste 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 período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en éste artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor deberá pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en éste artículo serán resueltas por la jurisdicción social competente a través de los procedimientos establecidos.

**CAPÍTULO VIII - CONTRATACIÓN**

Se regirá por la legislación vigente, pero con las particularidades que más adelante se señalan.

**Art. 29º- Período de prueba.**

Se establece un período máximo de prueba de 3 meses para los Técnicos Titulados y de 15 días para el resto del personal.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 30º- Contrato de formación en alternancia.**

Cualquier contrato de formación en alternancia que se realice al amparo de la legislación vigente, se regirá de la siguiente manera: Solamente serán objeto de este contrato las funciones profesionales de: ayudante de fabricación, dependiente, conductor repartidor y auxiliar administrativo.

No hay límite de edad, excepto cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

Duración del contrato: mínima de tres meses y máxima de dos años.

Cada aprendiz tendrá un tutor/a designado por la empresa, quien deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

Salarios: El primer año será del 80% del salario convenio del puesto de trabajo a desempeñar y el segundo será del 85%. No obstante los pluses como el de transporte lo cobrarán en su totalidad como cualquier otra persona trabajadora.

Los aprendices no podrán ocupar puestos de trabajo que hayan quedado vacantes en los doce meses anteriores, por despido nulo, improcedente, causas objetivas, productivas, organizativas o por cualquier tipo de expediente de regulación de empleo, ni de despidos colectivos de ningún tipo, amparados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 31º- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.**

Se podrán celebrar contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios para las categorías del personal Administrativo.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios

Su duración mínima será de mínimo 6 meses y la máxima de 1 año.

Retribuciones salariales: 80% de los salarios de la categoría del puesto de trabajo a desempeñar los primeros 6 meses, siendo el 90% de los salarios el segundo semestre, sin que pueda ser en ningún caso inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 32º- Contrato a Tiempo Parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

El número de horas complementarias pactadas en ningún caso, podrá ser superior del cincuenta por ciento de las horas ordinarias contratadas, debiendo conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

Gozarán de los mismos derechos y condiciones que la de las personas trabajadoras a tiempo completos. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente solo cuando deriven de la duración del trabajo o su nivel de ingresos.

**Art. 33º- Contratación de personas con discapacidad.**

Las empresas mayores de 50 personas trabajadoras contratarán o deberán tener en su plantilla, al menos un dos por ciento de personas con discapacidad como garantía de cumplimiento de la legislación vigente.

**Art. 34º - Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.**

A efectos de lo previsto en este artículo:

1. Se entenderá por circunstancias de la producción:
  - I. El incremento ocasional e imprevisible de la actividad, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.
  - II. Las oscilaciones del personal (incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Su duración máxima será de un año.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

2. Igualmente, se entenderá por circunstancias de la producción, la atención de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

#### **Art. 35º - Contrato temporal de sustitución.**

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por sustitución de persona trabajadora:

1. Cuando exista derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse quince días antes de la ausencia del sustituido.
2. Completar la jornada reducida por otra/s persona/s trabajadora/s, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. (p.ej. las reducciones de jornada conforme el art. 37.6 del ET).

Así, un contrato de sustitución podrá completar la jornada de varias personas trabajadoras, reduciéndose la jornada en caso de la incorporación de alguna de ellas.

3. La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

La extinción de la relación laboral se producirá por la incorporación de la persona trabajadora sustituida, por el vencimiento del plazo legal establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que motivó la reserva del puesto de trabajo, y en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por el transcurso del plazo de 3 meses.

#### **Art. 36º - Contrato de relevo.**

La persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos por la seguridad social en cada momento podrá acceder a la situación de Jubilación parcial (contrato de relevo) siempre y cuando llegue a un acuerdo con la empresa, en cuyo caso esta última contratará a otra persona trabajadora por el tiempo que a la persona trabajadora jubilada parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario y hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente se jubile de forma definitiva.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 37º - Indemnización fin de contratos temporales.**

Todos los contratos eventuales que a su finalización no fueran transformados en indefinidos, serán indemnizados con 1 día de salario por mes de contrato que haya estado en la empresa.

**Art. 38º - Liquidaciones y finiquitos.**

El pre aviso de extinción del contrato, deberá ir acompañado de propuesta de liquidación, con 15 días de antelación al momento del cese en los contratos de duración igual o superior a 1 año y de 8 días si la duración fuese inferior, donde se deberá especificar con toda claridad, junto con los demás conceptos retributivos adeudados a la persona trabajadora, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la cláusula de revisión salarial si así procediese.

Cuando el empresario obvie éste requisito, la firma de la persona trabajadora solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener ningún efecto liberatorio, siempre y cuando expresamente la persona trabajadora no hubiese dispensado al empresario de tal obligación.

Así mismo, la persona que desee dar por finalizada su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación en el caso de que su permanencia en la empresa hubiera sido superior a un año y con 8 días en el caso de que su permanencia hubiera sido inferior.

En el caso de no cumplirse el plazo de pre aviso por cualquiera de las partes, la otra tendrá derecho a percibir en concepto indemnizatorio el mismo número de días que le faltaron de pre aviso.

**CAPÍTULO IX - DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL**

**Art. 39º - Tablón de Anuncios.**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras un lugar idóneo de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral en proporción al espacio disponible a tales efectos.

**Art. 40º - Entrega de las Copias de los Contratos.**

En cumplimiento de la legislación vigente las empresas entregarán a los representantes legales de las personas trabajadoras, una copia básica de todos los contratos escritos que efectúe, una vez que éstos hayan sido registrados debidamente en la Oficina de Empleo correspondiente.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 41º - Información de los Contratos no escritos.**

Cualquier contrato que se realice de palabra entre el empresario y las personas trabajadoras, la empresa estará obligada de informar al representante legal de las personas trabajadoras de la característica, duración, etc., del contrato o contratos de trabajo realizados de palabra.

**Art. 42º - Derechos de Información de los Representantes Sindicales.**

Los delegados de personal o miembros de Comités de empresa afectados por éste Convenio, tendrán además de los derechos reconocidos en la legislación específica, los siguientes:

Información sobre los siguientes temas:

1. Anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados de la empresa y previsiones futuras.
2. Sobre los planes de formación existentes o previstos.
3. Información previa de cualquier modificación que experimente la empresa derivada de procesos de cambio de titularidad, fusión o absorción de empresas.
4. Recibirán notificación previa por parte de la empresa en el caso de cumpliendo los requisitos necesarios, hacer uso de la cláusula de descuelgue recogida en el artículo 45º del presente Convenio Colectivo.

**Art. 43º - Derechos Sindicales.**

Los miembros de comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales tendrán los derechos que les confiere la legislación vigente.

Podrán asistir a las reuniones (cursillos, asambleas o congresos) a los que hayan sido citados por sus respectivas centrales sindicales, previa comunicación a sus empresas con la antelación suficiente y posterior justificación y asistencia al curso o reunión convocado, etc.

Para la asistencia a cursos de formación sindical, las empresas concederán a cada delegado de personal o sindical, así como a cada miembro del comité de empresa 2 horas mensuales más a sumar a su crédito horario sindical mensual para éste tipo de cursos.

Se pondrán acumular mensualmente las horas sindicales entre alguno de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, siempre que pertenezcan a un mismo Sindicato.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

## CAPÍTULO X - EMPLEO

### **Art. 44º – Estabilidad del Empleo.**

Como medida de fomento de empleo se establece que las empresas solamente podrán tener como máximo un 10% de sus plantillas con contratos temporales, siendo el resto de carácter indefinido. La cifra resultante de aplicar dicho porcentaje se redondeará al número inmediatamente superior en caso de que tenga decimales.

El límite anteriormente expuesto no será de aplicación para las empresas de heladería artesanal y fabricación de barquillos en los períodos considerados punta de producción, en concreto del 1 de marzo al 30 de octubre. Para el resto de actividades tales períodos son del 1 de junio al 30 de agosto y del 10 de diciembre al 10 de enero.

### **Art. 45º – Fijos Discontinuos.**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, como es la temporada de los Helados, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Adquirirán tal condición cuando hayan prestado servicios en la empresa durante al menos 3 veces durante un período de 4 años.

Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria del helado artesanal, se hace constar y así se pacta, que cada suspensión de trabajo de la persona trabajadora fija discontinua no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida su relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo en el sector.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas deberán ser llamadas cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas, ya que, si la persona trabajadora no es llamada al inicio de la campaña, conjuntamente con las demás personas trabajadoras, ésta se entenderá despedida, pudiendo interponer demanda por despido, iniciándose el plazo desde el día que tenga constancia del no llamamiento.

Con carácter previo a la interposición de la reclamación por despido, la persona trabajadora que considere que existe falta de llamamiento, deberá ponerse en contacto con la empresa por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación, con el fin de solventar cualquier desavenencia que pudiera haberse producido, teniendo la empresa un plazo de 10 días naturales para dar contestación a dicha solicitud y, en su caso, reincorporarlo en caso de detectar cualquier error en el llamamiento. El silencio por parte de la empresa tendrá carácter desestimatorio, abriendo la vía para reclamar judicialmente.

El llamamiento del personal será por orden de antigüedad dentro de su categoría profesional, y la persona trabajadora tendrá un plazo de 3 días para incorporarse.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A modo meramente enunciativo serán válidos los llamamientos realizados por SMS, Whatsapp o email, debiendo facilitar los trabajadores a la empresa a tal fin sus datos de contacto, así como comunicar cualquier variación en los mismos.

No se podrá contratar a ninguna persona con contrato temporal mientras los fijos discontinuos estén en el desempleo, siempre refiriéndose a la misma categoría.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia a cubrir las vacantes de puestos de trabajo similares de carácter indefinido ordinario que se produzcan en la empresa.

## CAPÍTULO XI - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### **Art. 46º - Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.**

La persona trabajadora en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección en materia de seguridad y salud, siendo de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ET y demás disposiciones de general aplicación.

El personal de la empresa está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentadas en esta materia.

En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, la persona tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a las personas trabajadoras que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona trabajadora y para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la inversión de los servicios oficiales correspondientes.

La persona trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

### **Art. 47º - Reconocimiento Médico.**

Las empresas estarán obligadas a proporcionar, a través del servicio de prevención legalmente habilitado, un reconocimiento médico anual a cada una de las personas trabajadoras en horas de trabajo.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**Art. 48º - Prendas de Trabajo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a las personas trabajadoras de obrador las prendas consistentes en cuatro mandiles, dos buzos o batas o chaquetillas y pantalón y tres gorras, de modo que siempre tengan dos prendas en juego.

A las personas trabajadoras cuyas actividades estén en contacto directo con hornos se les entregara un par de guantes específicos anti quemaduras.

Estas entregas se efectuarán anualmente, salvo en los casos de rotura o deterioro que se entregarán en el momento necesario.

**CAPÍTULO XII – MEJORAS SOCIALES**

**Art. 49º - Seguro de Vida y Accidentes.**

Se establece la obligatoriedad de las empresas a suscribir a favor de sus personas trabajadoras una Póliza de Accidentes que cubra los distintos grados de invalidez y la muerte.

Su cobertura alcanzará las 24 horas del día y el capital asegurado tanto en los casos de muerte como en los de Invalidez en cualquiera de sus grados será de 30.000 €.

La empresa está obligada a dar una copia de la Póliza al Representante Legal de las personas trabajadoras.

**Art. 50º - Incapacidad Temporal.**

Se reservará el puesto de trabajo al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social percibiera la persona trabajadora en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que alcance el 100% del salario base + antigüedad o plus consolidado de antigüedad + pagas extras, desde el primer día de la misma, en los casos de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Riesgo durante el Embarazo. Se percibirá así mismo en los casos de Accidente no Laboral y Enfermedad Común, en éstos 2 últimos casos si requieren hospitalización y mientras dure la hospitalización.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

Para el personal de campaña o con cualquier contrato temporal éste derecho finalizará en el momento en el que hubiera terminado normalmente su contrato.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral que no requieran hospitalización, las personas trabajadoras percibirán como complemento por parte de las

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

empresas el 50% de su Base Reguladora los 3 primeros días de la I.T., siendo del 4º día al 20º (ambos inclusive) hasta el 75% de su Base Reguladora del mes anterior a la I.T.

Los complementos regulados en el caso de I.T. derivada de accidente no Laboral y Enfermedad Común que no requieran Hospitalización estará condicionado su cobro, a que la persona trabajadora hubiese tenido en los doce meses anteriores a la baja un absentismo derivado de I.T. de enfermedad común inferior al 6% o cuando en tal período no hubiera tenido más de 2 bajas por tal motivo.

Será facultad del empresario y obligación de la persona trabajadora, si así lo decide aquella, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa de la persona trabajadora de someterse a tal reconocimiento, conllevará la eliminación del percibo de éste complemento.

#### **Art. 51º - Carnet de Manipulador de Alimentos.**

Las empresas firmantes del presente Convenio, efectuarán a sus personas trabajadoras que por razón de la actividad tengan contacto directo con alimentos, los reconocimientos médicos exigidos legalmente a tal fin, propios a su condición de manipulador/es de alimentos.

El tiempo necesario para dicho reconocimiento se considerará de trabajo efectivo, pudiendo la empresa organizar turnos, días u horarios para tal fin.

#### **Art. 52º - Garantía puesto de trabajo a los conductores.**

El personal que realice funciones de conducción de vehículos que por mal estacionamiento origine infracción administrativa, y que por la suma de todas ellas les sea retirado el permiso de conducir y siempre que las mismas se produzcan en horas de trabajo y en las rutas que tengan asignadas, la empresa los destinará a los trabajos que no exijan la utilización del citado carnet de conducir, respetándoles su salario y categoría profesional durante el periodo que pudiera tener retirado el permiso de conducir. El puesto que ocupe durante este periodo de tiempo no influirá en menoscabo o desprecio de su categoría profesional.

### **CAPÍTULO XIII – DERECHOS DE LA MUJER**

#### **Art. 53º - Derechos de la mujer trabajadora.**

Ninguna mujer será discriminada por razón de sexo y, realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior:

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

No podrá ser extinguido su contrato de trabajo durante su embarazo o período de lactancia, siempre que no fuera considerado como despido procedente.

Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante su embarazo y período de lactancia.

Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de su retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior a su antiguo puesto.

Derecho a no trabajar en horario nocturno o a turnos durante su embarazo y período de lactancia.

Permisos retribuidos necesarios para exámenes prenatales y clases de preparación al parto.

Tendrán derecho al reconocimiento ginecológico dentro del reconocimiento médico general y siempre que ella así lo pidiere.

#### CAPÍTULO XIV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### **Art. 54º - Organización del Trabajo.**

Las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumido en el contrato de trabajo, la persona trabajadora debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y el empresario se someterán a sus prestaciones recíprocas a las exigencias en la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

#### CAPÍTULO XV - FALTAS Y SANCIONES

##### **Art. 55º - Faltas y Sanciones de las personas trabajadoras.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución del trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial de la persona trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo.
- e) No atender al público con la corrección debida.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán faltas muy graves.
- c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
- f) Descuido impropio en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- g) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- h) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como, emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

CVE-2022-5643

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

j) Más de cinco faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo sin justificación en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Faltar tres días al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria, por cuenta propia, con otras personas sin autorización de la empresa.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

f) Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva de la empresa.

g) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interno.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención a la persona trabajadora o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquél.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento personal en la labor.

k) Organizar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) La reiteración en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza. Siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**SANCIONES:**

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

**Por faltas leves:**

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.
- 3) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**Por faltas graves:**

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.

**Por faltas muy graves:**

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- 2) Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a la que pertenece el sancionado.
- 3) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 4) Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- 5) Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

**Art. 56º - Normas de Procedimiento y Prescripción de Sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la empresa, con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal o sindicales de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente al personal de la empresa, sin perjuicio de la normativa legal actual.

Las empresas notificarán por escrito cualquier sanción que imponga a cualquier persona trabajadora y entregará dicha notificación a los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales, quienes a petición de la persona afectada pueden ostentar la condición de parte interesada en dicho expediente sancionador y presentar alegaciones o contrainforme ante los organismos legales competentes.

Las faltas leves prescribirán al mes de haberlas efectuado, y las graves y muy graves, a los tres meses.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

## CAPÍTULO XVI - COMISIÓN PARITARIA

### **Art. 57º - Composición, Domicilio Social y Funcionamiento.**

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo estará compuesta por tres representantes de la Patronal de Cantabria, Pastelería, Repostería y Bollería Artesanos de Cantabria y tres de las centrales sindicales firmantes, siendo en este caso proporcional a la representación en el sector de cada sindicato firmante.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días desde la petición, convocándose por escrito con al menos tres días hábiles de antelación a las partes, debiéndose determinar necesariamente el Orden del Día.

En sus reuniones actuará como secretario de Actas, un Vocal de la Comisión, nombrado para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente una vez entre los representantes sindicales y otra entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que asignen los vocales, en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Se establece el domicilio social de la Comisión Paritaria en C/ Juan de Garay, 4 - Santander.

### **Art. 58º - Funciones de la Comisión Paritaria.**

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los artículos del presente Convenio, conforme se establece en el artículo 91.3 del E.T
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar la siniestralidad en el sector y de las medidas conducentes a la prevención de accidentes y otros temas de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) Colaborar en la promoción de una formación profesional específica para el sector y concretamente en la creación de una Escuela Profesional de Repostería y cuantos otros cursos puedan ser de interés para la formación de las personas trabajadoras del sector.
- e) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas que se acojan al artículo 61º del presente Convenio Colectivo para darle traslado a la parte social o mediar en las discrepancias surgidas cuando así lo se lo soliciten.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

g) En caso de discrepancias durante o tras la finalización del periodo de consultas en las materias que disponga la ley, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la comisión paritaria, y esta podrá acordar el sometimiento de aquellas al procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos laborales, disponiendo la comisión paritaria de un máximo de 15 días laborables para Pronunciarse si el desacuerdo se produce durante el periodo de consultas. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o no hubieran logrado una solución, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Órgano de la Comunidad Autónoma de Cantabria que tenga asumido los fines de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## CAPÍTULO XVII - EMPRESAS EN SITUACIÓN DE PERDIDAS CONTABLES

### **Art. 59º - Cláusula de Descuelgue.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio conforme a lo establecido en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de periodo de consultas a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sobre las materias recogidas en el artículo 82.3 del E.T.

#### **1º. En los supuestos en que exista representación legal de las personas trabajadoras:**

La no aplicación se pactará entre ésta y la empresa.

La documentación, ya sea de carácter técnico o económico, que se aporte a la negociación deberá contener las causas por las que el referido incremento pone en peligro la viabilidad de la empresa y su afectación al empleo.

a) En caso de acuerdo entre las partes, el mismo contendrá con exactitud:

1. La retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
2. El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
3. El procedimiento para que las personas trabajadoras recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

Este acuerdo se comunicará a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas podrán someter dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse, contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

2º) En los supuestos en que no exista representación legal de las personas trabajadoras:

La no aplicación de los incrementos se pactará entre la empresa y una comisión designada por las personas trabajadoras cuando estos así lo decidan conforme al art. 41.4 del ET.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista representación legal de las personas trabajadoras.

a) En caso de acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral y de deberá contener con exactitud:

1. La retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
2. El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
3. El procedimiento para que las personas trabajadoras recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas partes podrán someterse dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

3º. En el caso de que se desee optar por el procedimiento regulado en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el que las personas trabajadoras otorguen su representación a una Comisión compuesta por un máximo de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, los empresarios podrán optar por conceder, con igual número de

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

miembros, su representación a la asociación empresarial en la que estuviese integrado o a la más representativa a nivel autonómico, con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter sectorial o intersectorial.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista Representación legal de las personas trabajadoras.

a) En caso de acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral y deberá contener con exactitud:

1. La retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, o el porcentaje de aplicación de incremento salarial.
2. El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
3. El procedimiento para que las personas trabajadoras recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

b) En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, ambas partes podrán someterse dichas discrepancias a la comisión paritaria que tendrá 7 días hábiles para pronunciarse contados desde que la discrepancia fuese planteada oficialmente.

Cuando la discrepancia no fuera resuelta en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T, incluida la posibilidad de arbitraje vinculante, en cuyo caso dicho laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas y solo serán recurribles conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

**Art. 60º - Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.).**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras 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 correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

- 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 este 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 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.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

A todos los efectos del presente Convenio y en lo referente a lo no regulado en el mismo, será de aplicación de carácter subsidiario y normativo lo regulado en el Acuerdo Marco de ámbito nacional suscrito entre las Asociación Empresarial C.E.E.A.P. y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de fecha 31 de enero de 1.996, por el que se regulan las relaciones laborales de las actividades industriales y comerciales de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería y Repostería.

Se adjuntan las tablas salariales definitivas para los años 2021 y 2022.

En Santander a 17 de marzo de 2022

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**ANEXO I**

**TABLA DEFINITIVA 2021**

GRUPOS PROFESIONALES	FUNCIONES PROFESIONALES	NIVELES	SALARIO BASE 12 MESES	PAGAS EXTRAORDINARIAS			PLUS TRANSPORTE	ANTIGÜEDAD TRI. - CUATR.	BRUTO ANUAL 2021 SB + PLUS TRANSP.
				BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD			
I PRODUCCION	MAESTRO OBRADOR ENCARGADO	I	1.215,77 €	1.215,77 €	1.215,77 €	1.215,77 €	44,32 €	56,29 €	18.768,36 €
	OFICIAL DE 1ª	II	1.033,58 €	1.033,58 €	1.033,58 €	1.033,58 €	44,32 €	47,57 €	16.035,47 €
	OFICIAL DE 2ª	III	935,36 €	935,36 €	935,36 €	935,36 €	44,32 €	42,84 €	14.562,21 €
	AYUDANTE DE FABRICACIÓN	IV	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	40,43 €	13.510,10 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA Y PEON	V	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	40,43 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 1º AÑO	VI	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VII	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €
II VENTAS	COMERCIAL-AUTOVENTA Y ENCARGADO DE DESPACHO	III	935,36 €	935,36 €	935,36 €	935,36 €	44,32 €	42,84 €	14.562,21 €
	CONDUCTOR REPARTIDOR Y DEPENDIENTE	IV	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	40,43 €	13.510,10 €
	AYUDANTE DEPENDIENTE	V	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	40,43 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 1º AÑO	VI	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VII	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €
III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE COMERCIAL RESPONSABLE ORGANIZACIÓN RESPONSABLE VENTAS RESPONSABLE CALIDAD JEFE DE CONTABILIDAD	I	1.215,77 €	1.215,77 €	1.215,77 €	1.215,77 €	44,32 €	56,29 €	18.768,36 €
	OFICIAL DE 1ª	II	1.033,58 €	1.033,58 €	1.033,58 €	1.033,58 €	44,32 €	47,57 €	16.035,47 €
	OFICIAL DE 2ª	III	935,36 €	935,36 €	935,36 €	935,36 €	44,32 €	42,84 €	14.562,21 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	40,43 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 1º AÑO	V	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €
	APRENDIZ DE 2º AÑO	VI	865,22 €	865,22 €	865,22 €	865,22 €	44,32 €	0,00 €	13.510,10 €

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021**

NIVELES	I	II	III	IV	V
SIN ANTIGÜEDAD	12,77 €	10,93 €	9,86 €	8,79 €	8,79 €
1 TRIENIO-CUATRIENIO	13,42 €	11,48 €	10,34 €	9,20 €	9,20 €
2 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,08 €	12,01 €	10,54 €	9,84 €	9,84 €
3 TRIENIOS-CUATRIENIOS	14,71 €	12,52 €	11,22 €	10,03 €	10,03 €
4 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,36 €	13,04 €	11,76 €	10,46 €	10,46 €
5 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,05 €	13,34 €	12,21 €	10,87 €	10,87 €
6 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,63 €	14,12 €	12,69 €	11,25 €	11,25 €
7 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,27 €	14,83 €	13,11 €	11,71 €	11,71 €
8 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,91 €	15,11 €	13,64 €	12,00 €	12,00 €
9 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,23 €	15,47 €	13,93 €	12,35 €	12,35 €
10 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,95 €	15,97 €	14,30 €	12,79 €	12,79 €

CVE-2022-5643

MARTES, 19 DE JULIO DE 2022 - BOC NÚM. 139

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2022 (TABLAS 2021+6.75%)**

GRUPOS PROFESIONALES	FUNCIONES PROFESIONALES	NIVELES	SALARIO BASE				PAGAS EXTRAORDINARIAS			ANTIGÜEDAD TRI. - CUATR.	BRUTO ANUAL 2022 EUROS
			12 MESES				BENEFICIOS	VERANO	NAVIDAD		
			EUROS				EUROS	EUROS	EUROS		
GRUPO I PRODUCCION	MAESTRO OBRADOR	I	1.335,68	1.335,68	1.335,68	1.335,68	60,09	20.035,20			
	ENCARGADO										
	OFICIAL DE 1ª	II	1.141,20	1.141,20	1.141,20	1.141,20	50,78	17.118,00			
	OFICIAL DE 2ª	III	1.036,35	1.036,35	1.036,35	1.036,35	45,73	15.545,25			
	AYUDANTE DE FABRICACIÓN Y PERSONAL DE LIMPIEZA	IV	961,47	961,47	961,47	961,47	43,16	14.422,05			
GRUPO II VENTAS	ENCARGADO DE DESPACHO	III	1.036,35	1.036,35	1.036,35	1.036,35	45,73	15.545,25			
	CONDUCTOR REPARTIDOR Y DEPENDIENTE	IV	961,47	961,47	961,47	961,47	43,16	14.422,05			
GRUPO III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE COMERCIAL	I	1.335,68	1.335,68	1.335,68	1.335,68	60,09	20.035,20			
	RESPONSABLE ORGANIZACIÓN										
	RESPONSABLE VENTAS										
	RESPONSABLE CALIDAD										
	JEFE DE CONTABILIDAD	II	1.141,20	1.141,20	1.141,20	1.141,20	50,78	17.118,00			
OFICIAL DE 1ª	III	1.036,35	1.036,35	1.036,35	1.036,35	45,73	15.545,25				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IV	961,47	961,47	961,47	961,47	43,16	14.422,05				

**TABLA DEFINITIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS PAR EL AÑO 2022**

NIVELES	I	II	III	IV
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
SIN ANTIGÜEDAD	13,63	11,67	10,53	9,38
1 TRIENIO-CUATRIENIO	14,33	12,25	11,04	9,82
2 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,03	12,82	11,25	10,50
3 TRIENIOS-CUATRIENIOS	15,70	13,37	11,98	10,71
4 TRIENIOS-CUATRIENIOS	16,40	13,92	12,55	11,17
5 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,13	14,24	13,03	11,60
6 TRIENIOS-CUATRIENIOS	17,75	15,07	13,55	12,01
7 TRIENIOS-CUATRIENIOS	18,44	15,83	13,99	12,50
8 TRIENIOS-CUATRIENIOS	19,12	16,13	14,56	12,81
9 TRIENIOS-CUATRIENIOS	19,46	16,51	14,87	13,18
10 TRIENIOS-CUATRIENIOS	20,23	17,05	15,27	13,65

2022/5643

CVE-2022-5643