

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-9677** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Pacto de Aplicación del XX Convenio General de la Industria Química a la empresa Bondalti Cantabria, SA, con vigencia desde su firma hasta el año 2023.*

Código 39101112122022.

Visto el Acuerdo suscrito, en fecha 28 de septiembre de 2022, entre la representación de la mercantil Bondalti Cantabria, SA, y los Delegados de personal en representación de las personas trabajadoras, por el que se aprueba el Pacto de aplicación del XX Convenio General de la Industria Química a la empresa, con vigencia desde su firma y hasta el 31 de diciembre de 2023 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, 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 el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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 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 Acuerdo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de diciembre de 2022.

El girector general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

# PACTO DE APLICACIÓN DEL XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

**BONDALTI CANTABRIA, S.A.**

CVE-2022-9677

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art.1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El XX Convenio General de la Industria Química, en adelante XX CGIQ o Convenio General, es el convenio de aplicación a Bondalti Cantabria, S.A., en adelante la Empresa, en su centro de trabajo de Torrelavega.

El XX CGIQ se aplica mediante el presente Pacto de Aplicación desarrollando el Convenio General en todas las materias que le son propias, sin menoscabo de la relación de dependencia del pacto con relación al Convenio general. En todo lo no previsto y regulado en este Pacto de Aplicación le será de aplicación directa el XX CGIQ.

#### Art. 2 – INTERVINIENTES.

De una parte, en representación del personal, los Delegados de Personal elegidos legalmente tras las elecciones celebradas el 6 de noviembre del año 2019. D. Avelino Martínez García y D. Manuel Peláez García.

De otra parte, en representación de la Empresa, D. Antonio Mesquita dos Santos Sousa y D. José Manuel González Oliveira.

#### Art. 3 – ÁMBITO PERSONAL.

El presente Pacto de Aplicación afecta a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

El personal con contratos de trabajo individuales, asimilables al grupo profesional "0" según el XX CGIQ, en las condiciones económicas, se regirá por las normas actuales, y en este aspecto, exclusivamente, no queda afectado por este Pacto de Aplicación, salvo en aquellos apartados en que se especifique explícitamente su inclusión.

#### Art. 4 – ÁMBITO TEMPORAL.

Este Pacto de Aplicación tendrá estrictamente el mismo ámbito temporal que el fijado para el Convenio General en su artículo 4. Es decir, entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Si el XX CGIQ fuese prorrogado el Pacto de Aplicación será automáticamente prorrogado.

Finalizada la vigencia del XX CGIQ, de no existir denuncia de este Pacto por alguna de las partes, en el mes siguiente al final de la vigencia del XX CGIQ, este Pacto de Aplicación se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, hasta que medie denuncia por algunas de las partes con un mes de antelación a la finalización de cada prorrogación anual.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Pacto de Aplicación en el momento que se firme un nuevo Convenio General.

#### Art. 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones de este Pacto de Aplicación forman un todo indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán siempre consideradas globalmente.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

#### **Art. 6 – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

El conjunto de condiciones acordadas en el este Pacto de Aplicación absorberá y compensará en cómputo anual cualesquiera mejoras parciales que en el futuro pudieran establecerse ya sea por disposición legal, pactado, o de cualquier otro origen que fuese.

Por ello, las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas de cualquiera de las retribuciones y concesiones de la Empresa en este Pacto, en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrían eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho Pacto. Caso contrario, este Pacto subsistirá en todos sus términos.

#### **Art. 7 – GARANTÍAS PERSONALES.**

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en este Pacto, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### **Art. 8 – COMISIÓN PARITARIA.**

Estará compuesta en representación de las personas trabajadoras por todos y cada uno de los miembros de la representación legal de los trabajadores existente en cada momento. En representación de la Empresa participará un número igual de representantes.

Todos los miembros de la comisión poseen los mismos derechos y obligaciones. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría entre los asistentes. Las resoluciones así tomadas por la Comisión obligan a ambas partes.

La comisión se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes, siendo este trámite de carácter previo y obligatorio antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio General sobre la Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de Convenio general.

### **CAPÍTULO II**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Art. 9 – FACULTADES DE LA DIRECCIÓN Y DE LOS REPRESENTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

La organización práctica del trabajo es competencia de la Dirección, con sujeción a la legislación laboral vigente. Por tanto, le es potestativo adoptar cuantos sistemas de renovación, automatización, mecanización, y modernización juzgue preciso, así como la reestructuración de los departamentos y secciones y, en general, cuanto pueda conducir al progreso de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Sin merma de la facultad recogida en el párrafo anterior, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y la racionalización del trabajo. La dirección, se compromete a informar previamente a los representantes de las personas trabajadoras, así como a solicitar asesoramiento en orden a alcanzar la mejor implantación de dichas medidas.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### Art. 10 – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

La asignación de funciones es facultad de la Dirección, sin perjuicio de las pruebas de aptitud que se consideren necesarias para el desempeño de las mismas.

Se acepta como válida la clasificación funcional existente en la Empresa. Así la clasificación del personal queda establecida por su adscripción a cualquiera de las funciones incluidas en la tabla del Anexo I. En dicha tabla se establece una adaptación de las funciones existentes en el Centro de Torrelavega a la clasificación del XX CGIQ y sus correspondientes Grupos Profesionales.

La retribución a percibir por el personal será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con la retribución establecida para cada grupo profesional.

Las retribuciones correspondientes a cada función son independientes de la categoría oficial ostentada. Dichas retribuciones incluyen los posibles complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando, los cuales se han tenido en cuenta para la asignación del grupo retributivo correspondiente a cada función.

Con el objeto de adquirir la experiencia necesaria para el desarrollo adecuado de sus tareas, y teniendo en cuenta un periodo de adaptación y formación necesarios para el correcto desempeño de su función, el personal de nuevo ingreso recibirá su retribución aplicando el escalado salarial recogido en la tabla del Anexo II.

##### Art. 11 – TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.

La Empresa en caso de necesidad podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose en su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio, y bajo las siguientes condiciones.

###### 11.1 - A nivel superior.

Todo trabajador que desempeñe en plenitud, nunca en formación, una función de Grupo superior a la de su Grupo fijo percibirá desde el primer día la diferencia de retribución correspondiente, únicamente por las horas realmente trabajadas, en general por turno efectivamente trabajado.

La diferencia de retribución a percibir se calcula para los distintos conceptos de la siguiente manera.

1. Salario base anual, se tomará la diferencia total entre ambos Grupos.
2. Non-Stop anual, se tomará la diferencia total entre ambos Grupos.
3. Prima de producción, se tomará la diferencia total entre ambos Grupos, para una prima anual estimando una producción teórica de 45.000 t. de cloro año, y con un Incentivo de Calidad del 15%.
4. Paga de EBITDA, se tomará la diferencia total entre ambos Grupos, para el total anual de una paga estimada a un valor medio del 5%.

Con estos supuestos y dividiendo entre 1724 horas de trabajo efectivo obtenemos un valor hora que se aplicará en la nómina en el concepto "Servicios", una vez que RRHH tenga confirmación de la incidencia por parte del responsable a quien corresponda según "parte de incidencias". En el caso improbable de que el trabajador además de realizar un trabajo de superior categoría variase su régimen horario, p. ej. un trabajador

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

de Envases que cubra un puesto de Operador de Campo, cobraría además en este concepto la diferencia hasta el 100% del Non-Stop que corresponda.

En el Anexo III figuran las tablas con los cálculos de los valores por hora para cada escalón retributivo de los años 2020, 2021 y 2022. El cálculo para los restantes periodos de vigencia del Pacto se realizará teniendo en cuenta la correspondiente actualización salarial.

A modo de referencia reflejamos los valores para las sustituciones en principio más habituales, en valores 2020.

- Operador de sala sustituye a un jefe de turno. A  $33,97 - 28,85 = 5,12€ * 8h.$ , total 40,96€ por turno trabajado.
- Operador de campo sustituye a un operador de sala. A  $28,85 - 23,28 = 5,57€ * 8h.$ , total 44,56€ por turno trabajado.
- Operador de envases sustituye a un operador de campo. A  $19,81 - 16,62 = 3,19€$  más el 70% del Non Stop anual del Grupo superior dividido por 1724,  $(8546*0,7)/1724 = 3,47€$ , en total  $6,66€ * 8h.$ , total 53,28€ por turno trabajado.

Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias, y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando desaparezcan las circunstancias que hayan motivado la sustitución y el trabajador continúe desempeñando las funciones del puesto de categoría superior, el trabajador consolidará su nuevo puesto de trabajo no más allá de 2 meses desde que hayan desaparecido las referidas circunstancias.

#### 11.2 - A nivel inferior.

Cuando se trate de funciones de un Grupo inferior la situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses ininterrumpidos, salvo que la empresa y la persona trabajadora afectada acuerden un período más prolongado. En cualquier caso, la persona trabajadora conservará la retribución de su función fija. La limitación temporal no afecta a las personas trabajadoras que desempeñan funciones de Polivalente.

Sin embargo, y respetando las disposiciones legales, podrá ser un trabajador destinado a desempeñar de forma definitiva funciones de un Grupo inferior, consolidando consecuentemente este Grupo profesional, en los casos recogidos legal o convencionalmente al respecto de los supuestos de movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional o en su caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Art. 12 – DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

Los viajes o desplazamientos que las personas trabajadoras por necesidad de la Empresa hayan de realizar se registrarán por una de las tres modalidades siguientes.

- a- Modalidad 1. **Preferencial.** El alojamiento en caso sea necesario pernoctar fuera del lugar de residencia será contratado por la Empresa de acuerdo con los usos y costumbres. El medio de desplazamiento será igualmente contratado por la Empresa en función de los distintos medios de transporte público disponibles. Si fuese necesario el desplazamiento en el coche de la persona trabajadora se pagará el kilometraje en vigor en el Convenio General. Los gastos de otros transportes públicos pagados directamente por la persona trabajadora serán reembolsados por los gastos justificados. Los gastos de las comidas necesarias serán pagados según la dieta establecida en el Convenio General en ese momento.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

- b- Modalidad 2. **Gastos a justificar.** Tanto el desplazamiento, como en su caso, el alojamiento en caso sea necesario serán contratados por la persona trabajadora de acuerdo con los usos y costumbres, y a la cual se le reembolsaran los gastos justificados. Si fuese necesario el desplazamiento en el coche de la persona trabajadora se pagará el kilometraje en vigor en el Convenio General. Los gastos de las comidas serán pagados según el gasto justificado, siempre de acuerdo con los usos y costumbres.
- c- Modalidad 3. **Dietas.** Tanto el alojamiento como las comidas serán compensados según lo establecido en el Convenio General, con el pago de las correspondientes dietas. Así mismo, si fuese necesario el desplazamiento en el coche de la persona trabajadora se pagará el kilometraje en vigor en el Convenio General.

La modalidad del viaje por principio será siempre la modalidad 1, salvo que en la orden de viaje la Dirección apruebe de forma explícita otra diferente.

Los trabajadores que, por cualquier causa distinta a su turno de trabajo ordinario, tengan que hacer comida en la fábrica como consecuencia de una sustitución, refuerzo o espera, y no puedan hacer uso del comedor de la empresa, tendrán derecho a percibir una compensación por importe de 15 euros.

### CAPÍTULO III

#### POLITICAL SALARIAL

##### Art. 13 – SISTEMA RETRIBUTIVO.

Según lo ya acordado se mantendrá la estructura retributiva en vigor en la Empresa con los condicionantes siguientes.

- a- La retribución fija está compuesta por los siguientes conceptos.
  - **Salario Base.** Este concepto retributivo engloba los siguientes recogidos en el XX CGIQ, Salario base, Plus Convenio, y Complemento Personal. Se garantiza que el Salario Base aquí establecido cumplirá en todo momento con los mínimos que el Convenio General establezca para el conjunto de los tres conceptos englobados.  
El Salario Base acordado para el año 2020, aplicable hasta el 30 de junio de 2021, el del segundo semestre de 2021 y el del 2022 son los que aparecen en el Anexo IV.  
Corresponde a 14 pagas, 12 pagas mensuales, y 2 pagas extraordinarias, "Julio" y "Navidad". Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de Julio y Noviembre conjuntamente con la nómina de dichos meses. La paga de Julio se devenga del uno de enero al treinta de Junio y la paga de Navidad se devenga del uno de julio al treinta y uno de diciembre. Para establecer el valor del Salario Base en periodos posteriores se tendrán en cuenta las correspondientes actualizaciones salariales.
  - **Non – Stop.** Este concepto retribuye, la turnicidad, nocturnidad, el trabajo en domingos y festivos. Los valores para el Non – Stop del año 2020, 2021 y 2022 son los que aparecen en el Anexo V. Igualmente, para periodos posteriores se tendrán en cuenta las correspondientes actualizaciones salariales.

Corresponde a 12 pagas mensuales, del Non - Stop completo a las personas trabajadoras en horario a 3 turnos, y un 30% de dicho Non – Stop a las personas trabajadoras en horario a 2 turnos. Será devengado solo cuando se realicen realmente dichos turnos, por tanto, cualquier trabajador que por cualquier causa dejase de trabajar a turnos dejará de percibir este concepto.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

La Empresa acepta la propuesta de los representantes de las personas trabajadoras para la implantación de un nuevo calendario para el personal a tres turnos con ciclos de 6 días de trabajo y 4 de descanso a lo largo de todo el año, con dos períodos de vacaciones de 14 días que incluyen 6 días laborables cada uno. En contrapartida los representantes de las personas trabajadoras se comprometen formalmente a asegurar que los trabajadores atenderán las llamadas a realizar turnos con el fin de cubrir ausencias que no hayan podido ser cubiertas por otro medio. El sistema de preferencia de llamadas será el que se define en los artículos 19 y 21 que determinan los horarios de los trabajos polivalentes y la forma de utilización de la bolsa de tiempo flexible,

Los Delegados presentarán a la Dirección el sistema mediante el que se determinara la forma de cubrir dichas ausencias. Ese documento habrá de incorporarse una vez validado al Pacto de Aplicación.

El nuevo calendario implantado desde el uno de enero de 2021 genera una bolsa de tiempo flexible, a disposición de la Empresa. Dicha bolsa en ningún caso puede equipararse a horas extras a compensar, por lo que no le es aplicable ni su retribución ni su compensación. La Dirección hará un seguimiento periódico de la situación de la bolsa de tiempos de cada trabajador, manteniendo informada a la representación de los trabajadores.

El tiempo que pudiera resultar excedente de dicha bolsa al final de un año se mantendría como utilizable hasta el 28 de febrero del año siguiente con el fin de facilitar la gestión de tiempos a la Dirección, en cualquier caso el objetivo de la Empresa es llegar a final de cada ejercicio con un saldo de tiempos por utilizar muy reducido.

En ningún caso el cambio de calendario significará una reducción de jornada sobre las 1.724 horas en vigor.

En cuanto a los conceptos de peligrosidad, penosidad y toxicidad, si los servicios de prevención detectan situaciones que puedan implicar a algunos de estos conceptos, supondría que la empresa pusiese todos los medios a su alcance para eliminar o en su caso minorar dichas situaciones. En caso de no ser eliminadas se procederá según lo establecido en el Convenio General. Sin que en ningún caso tales procedimientos afecten a la retribución.

b- La retribución variable está compuesta por los siguientes conceptos.

Las partes acuerdan no aplicar en Bondalti Cantabria el concepto de Antigüedad tal como figura en el XX CGIQ. Como contraprestación, la Empresa se compromete a mantener los conceptos actuales de retribución variable, Prima de Producción, y Paga EBITDA. Igualmente se acuerda que la Empresa en años venideros mantendrá para estos conceptos los parámetros utilizados como mínimos en el año 2020 y 2021. Para la Prima de producción, 35.000 t. de producción de cloro. Para la Paga de EBITDA el 2% del Salario Base. Las partes se comprometen a que los referidos valores mínimos no serán reducidos salvo previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, negociando para ello las partes con buena fe.

Las condiciones, cuantías y fórmulas de la Prima de Producción y de la Paga EBITDA son las siguientes.

- **Prima de producción.** Se trata de un concepto variable, anual, y no consolidable, que depende de la producción de cloro alcanzada en la Planta, y que además se ve afectado por un Incentivo de Calidad en los términos siguientes.

El importe a percibir por este concepto será el resultado de multiplicar los importes que figuran en el Anexo VI, "importe teórico", multiplicado por un coeficiente de producción definido como, la producción mensual real de cloro en toneladas dividido entre 3.750. Igualmente, para periodos posteriores se tendrán en cuenta las correspondientes actualizaciones salariales.

A su vez dicho coeficiente de producción estará afectado por el Incentivo de Calidad, el cual depende del número de días de baja por accidente y de las incidencias medioambientales, calculado en porcentaje según la siguiente fórmula.

$$IC = 20 \times (0,50 (1-X) + 0,50 (1-Y))$$

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

Donde X depende del nº de días de baja por accidente en los 12 meses anteriores al mes de referencia, adoptando los siguientes valores.

Hasta 0 días, X=0. Entre 1-15 días, X=0,25. Entre 16-30 días, X=0,5. Entre 31-60 días, X=0,75. Más de 60 días, X=1

Donde Y será igual al nº de incidentes de seguridad con repercusión en el exterior en los dos meses anteriores al de referencia.

Para el cálculo del importe a pagar por este concepto se establecen dos límites. Límite superior, el equivalente a una producción anual de 60.000 t. Límite inferior, el equivalente a una producción anual de 35.000 t.

Esta fórmula será válida mientras no se modifiquen las condiciones actuales de producción, principalmente en lo referido a la capacidad instalada.

- **Paga de EBITDA.** Se trata de un concepto variable, anual, y no consolidable, que depende del valor del EBITDA alcanzado por la Empresa. Esta paga es devengada también por el Personal de Contrato Individual.  
El importe de este concepto se percibe en una sola paga, una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio anterior al de referencia, nunca más tarde del mes de abril del año siguiente al de referencia.

El cálculo a percibir por este concepto será el resultado de aplicar la siguiente fórmula.

$$Y = 0,5 * X$$

Siendo Y el porcentaje de la paga a aplicar, X el importe en millones de euros del EBITDA alcanzado por la Compañía, con tres decimales. El porcentaje así calculado se multiplica por el Salario Base anual realmente percibido como tal.

Para el cálculo del importe a pagar por este concepto se establecen dos límites. Límite superior, el 8% del Salario Base realmente percibido, marcado por un EBITDA igual o superior a 16 millones de euros. Límite inferior, el 2% del Salario Base realmente percibido, marcado por un EBITDA igual o inferior a 4 millones de euros.

- c- La retribución social está compuesta por los siguientes conceptos.

Se acuerda mantener las retribuciones sociales en vigor, Plan de Pensiones, y Seguro de Salud. Así mismo se acuerda negociar la implantación en 2022 de un nuevo concepto, la Ayuda Escolar. Cualquier modificación que afecte a estas retribuciones sociales deberá ser objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

Las condiciones y cuantías para ambos conceptos son los siguientes.

- **Plan de pensiones.** La Empresa mantendrá el Plan de Pensiones de Empleo actual para todas las personas trabajadoras con contrato indefinido, salvo renuncia expresa del trabajador. La Empresa como promotor se compromete a realizar una aportación al Plan por un importe igual al 3% del Salario Base anual que corresponda a la persona trabajadora en cada momento. La persona trabajadora queda obligada a realizar una aportación igual que será deducida de su recibo de salarios. El importe de la aportación de la Empresa en valores 2020, 2021 y 2022 se recoge en la tabla del Anexo VII. Igualmente, para periodos posteriores se tendrán en cuenta las correspondientes actualizaciones salariales. Este Plan aplica también por el Personal de Contrato Individual.
- **Seguro de salud.** La Empresa continuará manteniendo una póliza de seguro de salud standard con una compañía de primer nivel en el sector soportando el coste total de la póliza correspondiente a la persona trabajadora. A solicitud de la persona trabajadora se podrán incorporar a la póliza colectiva

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

el cónyuge y familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y hasta la edad de 60 años, el coste de las primas correspondientes a los familiares será a cargo exclusivo del trabajador, siendo descontadas en el recibo de salarios. El Personal de Contrato Individual también tiene derecho al aseguramiento.

Ambos conceptos tienen carácter voluntario, de forma que solo lo percibirán aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido que lo soliciten, y desde el momento de la solicitud.

#### **Art. 14 – PAGO DE SALARIOS**

El pago de los salarios se realizará en los últimos días de cada mes natural, siempre antes de que finalice el mes y se efectuará mediante transferencia bancaria, a cuyos efectos el trabajador deberá comunicar los datos necesarios.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se devengan semestralmente. La de Julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. La Paga Extraordinaria de Julio se abonará con la nómina del mes de julio y la de Navidad con la nómina del mes de noviembre.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora del recibo individual y justificativo del mismo en el modelo habitual utilizado por la Empresa. El envío de este recibo podrá ser realizado por medios telemáticos acordes con la legislación en este campo.

#### **Art. 15 – INCREMENTOS SALARIALES.**

El XX CGIQ en su artículo 33 opta en su modelo de referencia salarial por referir los aumentos salariales pactados a la Masa Salarial Bruta, MSB, aplicando unas determinadas reservas del incremento pactado que se asignarán a nuevas antigüedades, complementos de puesto de trabajo, ajuste de abanicos salariales, etc.

Se acuerda en este Pacto de Aplicación que la Empresa aplicará directamente la subida pactada en el XX CGIQ descontado el correspondiente porcentaje para reserva a las tablas de los siguientes conceptos, Salario Base y Non – Stop, tal como han quedado definidos. La aplicación del porcentaje reservado por el Convenio General será negociada entre las partes para cada uno de los años de aplicación.

#### **Art. 16 – GARANTÍA SALARIAL EN LOS SUPUESTOS DE HOSPITALIZACIÓN, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO, Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO.**

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocado por el virus COVID-19 y nacimiento de hijo, la Empresa, según dispone el artículo 37 del CCGIQ, complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de todas las retribuciones fijas, es decir Salario Base, Non – Stop y Complemento Personal.

En los casos de Enfermedad Común sin hospitalización la empresa complementará la prestación por Incapacidad Temporal de la siguiente forma:

- 1- Durante los 30 primeros días la empresa complementará los 3 primeros días de la baja al salario Convenio. Este complemento solo se percibirá en la primera baja ocurrida una vez transcurridos al menos 6 meses desde la última baja. Si el motivo de la baja fuera el mismo que el de la baja precedente, no se aplicará el período mínimo de 6 meses.
- 2- Desde el día 31 al día 60 la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 40% del Salario Convenio y Non Stop.
- 3- Desde el día 61 al día 90 la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 50% del Salario Convenio y Non Stop.
- 4- A partir del día 91 la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 70% del Salario Convenio y Non Stop.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

Si durante el período de baja por Enfermedad Común se produjera la hospitalización del trabajador, éste tendrá derecho al complemento para los casos de hospitalización desde el primer día de la baja. El trabajador deberá comunicar por cualquier medio dicha situación a la empresa a los efectos de proceder a regularizar la liquidación del complemento mayor.

## CAPÍTULO IV

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Art. 17 – JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo efectivo para todo el personal se establece en 1.724 horas anuales.

Las horas de trabajo efectivo se computarán, de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, cada persona trabajadora debe encontrarse en su puesto de trabajo. El tiempo de bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo.

#### Art. 18 – HORARIOS.

Las personas trabajadoras en función al puesto ocupado estarán incluidas en alguno de los tres siguientes horarios.

- **Horario General.** Corresponde al personal de oficinas, mantenimiento, y personal de contrato individual siempre que así se recoja en su contrato.  
De lunes a jueves, de mañana entrada a las 8:00h y salida a las 13:05h, de tarde entrada a las 14:00h y salida a las 17:25h.  
Los viernes, entrada a las 8:00h y salida a las 13:30h.  
Los días 24 y 31 de diciembre se consideran libres.  
Si con este horario y una vez realizado el computo de trabajo efectivo se superasen las 1.724 horas pactadas se establecerán el número de días libres necesarios para ajustar dicha diferencia, días de ajuste horario.
- **Horario a dos turnos.** Corresponde al personal de Cargue, que realizará los siguientes tipos de jornada. De mañana, con entrada a las 06:00h. y salida a las 14:00h. De tarde, con entrada a las 14:00h. y salida a las 22:00h. Y otras en las que realizarán su labor en Horario General.  
El calendario para el año 2022 se recoge en el Anexo VIII. La secuencia general de este calendario es la siguiente. Se trabajan 6 mañanas de lunes a sábado, descansando el siguiente lunes. A continuación, se trabajan 5 tardes de martes a viernes, y el lunes siguiente. A continuación, se trabajan 4 días en Horario General, de martes a viernes. Los domingos, los sábados libres y festivos laborales son considerados días de descanso.  
Si con las horas realizadas con este calendario, y ya descontadas las vacaciones, 23 días laborables o 184 horas, que corresponde a este personal, se superasen las 1.724 horas pactadas se establecerán el número de días libres necesarios para ajustar dicha diferencia, días de ajuste horario, que habrán de ser disfrutados dentro del año natural, salvo que por acuerdo de la empresa y trabajador se traslade su disfrute para el año siguiente.
- **Horario a tres turnos.** Corresponde al personal de Producción, que realizará los siguientes tipos de jornada. De mañana, con entrada a las 06:00h. y salida a las 14:00h. De tarde, con entrada a las 14:00h. y salida a las 22:00h. Y de noche, con entrada a las 22:00h. y salida a las 06:00h.  
El calendario para el año 2022 se recoge en el Anexo IX. Este calendario se desarrolla en general con una secuencia continua de 6 días de trabajo, 2 mañanas, 2 tardes, y 2 noches; seguidos de 4 días de descanso. Al personal en este horario le corresponderán dos períodos de vacaciones de 14 días que incluyen siempre 6 días laborables cada uno.  
Calculadas las horas realizadas con este calendario, y ya descontadas las vacaciones según lo expuesto en el párrafo anterior, la diferencia con las 1.724 horas pactadas pasará a la bolsa de tiempo flexible, gestionada según consta en este Pacto de Aplicación.

#### **Art.19 – CASO ESPECIAL DE LOS POLIVALENTES**

Por polivalente se entiende la persona trabajadora en horario a 2 o 3 turnos que, por necesidades organizativas, y tal como está establecido en la actualidad, no tiene asignado un calendario. Independientemente de lo anterior estas personas trabajadoras estarán clasificados en alguno de los puestos definidos en el artículo 10 de este Pacto. La Organización actual de la plantilla contempla la existencia de dos trabajadores Polivalentes en la Sección de Operadores de Sala y dos polivalentes en la Sección de Operadores de Campo.

Los turnos de trabajo de estos trabajadores se determinan a lo largo del año en función de las necesidades de servicio. Son los encargados de sustituir a los trabajadores de turno en sus vacaciones, bajas por IT, descansos oficiales por nacimiento de hijo, permisos, etc... En los períodos en los que no tengan que hacer las sustituciones enumeradas realizarán turnos de mañana o de tarde como refuerzo en las jornadas en que la empresa considere que sea necesario. En principio y salvo que se produzcan circunstancias que hagan alterar la regla general, los turnos de refuerzo se asignarán de la siguiente manera en cada Sección: Una semana (de lunes a viernes) un trabajador polivalente trabajará en turno de mañana y el otro polivalente trabajará en turno de tarde e irán alternando esta asignación entre ellos de semana en semana. En caso de que solo esté disponible un trabajador polivalente el turno de trabajo asignado será de mañana por ser, en principio, el turno de más carga de trabajo. Esta regla general, como se ha dicho antes, podrá ser alterada por las sustituciones enumeradas anteriormente o cuando sea necesario para ajustar la jornada anual a las horas realmente trabajadas, todo ello a criterio del organizador.

Combinación con la bolsa de tiempo flexible de los operadores con calendario fijado. En principio, se acuerda que, durante el primer semestre del año, la sustitución de ausencias sea realizada de forma prioritaria por trabajadores polivalentes. Durante el segundo semestre se hará un control más específico de la bolsa de horas de cada trabajador de forma que en el caso de que algún trabajador tenga muchas horas disponibles ya no sería prioritaria la sustitución mediante polivalente. La idea es que a final de año prácticamente todo el personal tenga consumida su bolsa de horas.

Preaviso. No está fijado oficialmente un plazo de preaviso. Se deberá avisar al sustituto tan pronto se detecte la necesidad de cubrir un turno entendiéndose que un plazo mínimo de 24 horas debería ser suficiente.

Por norma general se respetará que no se realicen más de 6 turnos seguidos de trabajo y como mínimo deberá haber 2 días de descanso entre ciclos de 6 turnos, en cuyo caso se tratará de que el trabajador recupere lo antes posible los descansos que le corresponden.

Los Polivalentes cuando realicen trabajos de una función de Grupo superior a la de su Grupo fijo percibirá la diferencia de retribución correspondiente, de acuerdo con lo fijado en el apartado 11.1 de este Pacto.

Los Polivalentes al carecer de turnos prefijados no devengarán horas extras por cubrir turnos, salvo que hayan transcurrido menos de 48 horas entre bloques de turnos de trabajos de seis días, ya sean en turnos o en horario general. En ese caso serán consideradas horas extras las necesarias para alcanzar el descanso de 48 horas.

#### **Art. 20 – DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.**

De acuerdo con el apartado 42.4 del CGIQ la Empresa está obligada a elaborar, previa audiencia de la RLT, una política interna dirigida a la totalidad de la plantilla en orden a garantizar el derecho a la desconexión digital.

#### **Art. 21 – BOLSA DE TIEMPO FLEXIBLE.**

El nuevo calendario a 3 turnos implantado desde el uno de enero de 2021 genera una bolsa de tiempo flexible, a disposición de la Empresa, en condiciones que a continuación se exponen. Dicha bolsa en ningún caso puede equipararse a horas extras a compensar, por lo que no le es aplicable ni su retribución ni su

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

compensación. La Dirección hará un seguimiento periódico de la situación de la bolsa de tiempos de cada trabajador, manteniendo informada a la representación de los trabajadores.

Las horas de esta bolsa de tiempo flexible se utilizarán de la siguiente manera:

- Se tratará preferentemente de que las horas sean consumidas en jornadas laborales evitando en la medida de lo posible que se llame a un trabajador en sus días de descanso.
- El consumo en días laborales para cubrir un turno de trabajo se hará alargando en 4 horas la jornada del trabajador saliente y anticipando en 4 horas la jornada del trabajador entrante, de forma que la jornada de esos días de ambos trabajadores será de 12 horas (8 horas de su jornada oficial y 4 horas de la bolsa de tiempo flexible).
- Se tratará también, que la utilización de esas horas para Formación o prácticas de emergencias se haga en días laborales. No obstante, la organización para varios trabajadores de una determinada acción formativa o práctica puede ocasionar que algunos de los trabajadores tengan que asistir en jornada de descanso, aunque tratará de evitarse en la medida de lo posible. En todo caso, las actividades formativas propuestas por la empresa en días no laborales y que vayan a cargo de la bolsa flexible no podrán superar los 2 días (1 día para formación ordinaria y 1 día para formación de seguridad no programada). El tiempo que supere lo anterior será considerado como horas extras a todos los efectos, por lo que para el descuento de este tiempo de la bolsa flexible se aplicará el coeficiente de hora extra especial. En cualquier caso, la formación en días de descanso no podrá superar los 3 días en el año natural. La formación o prácticas en el primer día de descanso deberá tener un descanso mínimo de 8 horas.

El tiempo que pudiera resultar excedente de dicha bolsa al final de un año natural se mantendría como utilizable hasta el 28 de febrero del año siguiente con el fin de facilitar la gestión de tiempos a la Dirección, pudiendo ser utilizadas incluso en días de descanso. En cualquier caso, el objetivo de la Empresa es llegar a final de cada ejercicio con un saldo de tiempo por utilizar muy reducido.

En caso contrario si se realizaran más horas de las disponibles de la bolsa flexible, el excedente se retraerá del número de horas del año siguiente.

La ausencia por bajas o permisos legales deducirá la parte proporcional de la bolsa flexible de horas, a razón de 0,19 horas por día y a partir del día 14 natural de ausencia. De esta forma si un trabajador está de baja o permiso descontará 0,19 horas de su bolsa por cada día de ausencia posterior al día 14 natural.

En años bisiestos, las horas realizadas en el día 29 de febrero se descontarán de la bolsa flexible de horas.

#### **Art. 22 – HORAS EXTRAORDINARIAS.**

A nivel retributivo se acuerda fijar los siguientes tipos de hora extra en función al momento de su realización.

- Horas Normales: Son las realizadas como anticipación o prolongación de la jornada laboral hasta un máximo de dos horas.
- Horas Bonificadas: Son las horas realizadas entre las 06:00h. y las 22:00h. horas de un día laborable, excluidas las Horas Normales.
- Horas Especiales: Son las realizadas en horario nocturno o en días no laborales. A estos efectos se entiende como horario nocturno el transcurrido entre las 22:00h. y las 06:00h.

Partiendo del valor de la hora ordinaria definida como el resultado de dividir el Salario Base anual entre el número de horas de jornada anual vigentes en cada momento, se aplicarán los siguientes porcentajes de incremento a cada uno de los tipos. Horas normales, el 125%. Horas bonificadas, el 150%. Horas especiales, el 175%. Estos incrementos se aplicarán tanto al pago de las horas como a la compensación por tiempo de descanso. Los valores en vigor para 2020 se reflejan en el Anexo X. Igualmente, para periodos posteriores se tendrán en cuenta las correspondientes actualizaciones salariales.

La política sobre la realización y retribución de las horas extras se regirá por los siguientes principios.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

Es objetivo de la Empresa el realizar el menor número de horas extras posible, para ello se ha diseñado una plantilla con personal polivalente. En el caso de realización de horas extraordinarias la primera opción es compensar las horas realizadas por tiempo de descanso, de preferencia en los cuatro meses siguientes a su realización, solo cuando ello no fuera posible, por la organización del trabajo, se retribuirán.

Las horas se compensarán o retribuirán individualmente por su tipo, sin que quepa acumulación de horas de distintos tipos realizadas en la misma jornada.

Los días que el personal de producción no realiza turnos se considera siempre como no laborable. A este efecto el turno corresponde al día en que se inicia el mismo.

El personal de contrato individual en ningún caso devengará horas extras.

El cambio de turno impuesto por la Empresa y que no genere horas extras devengará el pago en concepto de "Servicios" del equivalente al valor de una hora extra especial. Los Polivalentes no devengarán importe alguno por este concepto.

Se establece un complemento de llamada cuando el trabajador sea requerido para realizar horas extras especiales y el aviso al trabajador sea realizado con menos de 24 horas de antelación. El importe de este complemento será de 50 euros. Si las horas a realizar son bonificadas entonces el importe del complemento será de 35 euros. El cobro de este complemento es independiente de que las horas sean cobradas o compensadas con tiempo de descanso. Se incluirá en nómina en el concepto de Servicios.

#### **Art. 23 – VACACIONES.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Pacto será de veintitrés días laborables, excepto para el personal en horario a tres turnos, al que corresponden dos periodos de vacaciones de 6 días laborables cada uno, a los que se añadirán 4 días de descanso antes y 4 después, en total 14 días de vacaciones por cada período.

Para el personal en horario general y en horario a 2 turnos las vacaciones deberán programarse de manera que los servicios queden debidamente cubiertos evitando, en la medida de lo posible, la generación de horas extraordinarias. Para ello cada departamento o servicio confeccionará antes del 28 de febrero de cada año el calendario de vacaciones. La Empresa debe aprobar dichos calendarios intentando en lo posible aceptar las solicitudes. En caso de resultar imposible aceptar los calendarios tal como son recibidos han de negociarse los cambios necesarios. De persistir tal imposibilidad le corresponderá dentro de cada grupo o servicio elegir a la persona de más antigüedad, y en el caso de igualdad la de más edad. El orden de preferencia de efectuará de forma rotatoria, dentro de cada grupo o servicio, de manera que el que elige en primer lugar un año pasará al último lugar al año siguiente.

Para el personal a 3 turnos, programará sus dos ciclos de vacaciones de forma autónomo. Los representantes legales de las personas trabajadores presentarán a la Empresa el calendario de vacaciones de cada trabajador antes del 31 de enero de cada año.

#### **Art. 24 – COMEDOR DE EMPRESA.**

Mientras sea posible la Empresa se compromete a mantener el acuerdo con Solvay para que las personas trabajadoras puedan seguir utilizando el comedor en las condiciones actuales. Es decir, la Empresa correrá a su cargo con el 54% del coste repercutido antes de la aplicación del IVA. La persona trabajadora soportará en nómina el 46% del coste repercutido antes de la aplicación del IVA.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## ANEXO I

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y RETRIBUTIVA DE BONDALTI CANTABRIA, S.A.		
Grupos CCGIQ	Niveles Bondalti	PUESTOS DE TRABAJO BONDALTI CANTABRIA
0		Peronal de contrato Individual
1	A	
	B	Cargador
2	C	
	D	
3	E	Operador de campo
	F	
4	G	Administrativo General
	H	
5	I	Operador de sala
	J	
6	K	
	L	Jefe de Turno / Encargado de Mantenimiento
7	M	
	N	
8	Ñ	
	O	

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## ANEXO II

PUESTO	PERIODO	%	PERIODO	%	PERIODO	%	PERIODO	%
Cargador	Primer año contrato	80	Segundo año contrato	90	Años siguientes	100		
Operador de Campo	Primer año contrato	80	Segundo año contrato	90	Tercer año contrato	95	Años siguientes	100
Operador de Sala								
Jefe de turno								
Personal de mantenimiento								
Personal de laboratorio								
Administrativo - Informático								

## ANEXO III

TABLA COMPENSACIÓN POR TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR. AÑO 2020 Horas trabajo 1724

Convenio Químicas	BONDALTI	Retrib. Fija		Retrib. Variable		TOTALES			COSTE POR HORA		
		Salario base 14 pagas	Non - stop	Prima producción	Paga EBITDA	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general
1	A	20.176,80	7.880,40	3.480,50	1.008,84	32.546,54	27.030,26	24.666,14	18,88	15,68	14,31
	B	21.466,20	8.046,00	3.702,92	1.073,31	34.288,43	28.656,23	26.242,43	19,89	16,62	15,22
2	C	22.835,40	8.208,00	3.939,11	1.141,77	36.124,28	30.378,68	27.916,28	20,95	17,62	16,19
	D	24.292,80	8.377,20	4.190,51	1.214,64	38.075,15	32.211,11	29.697,95	22,09	18,68	17,23
3	E	25.842,60	8.546,40	4.457,85	1.292,13	40.138,98	34.156,50	31.592,58	23,28	19,81	18,33
	F	27.493,20	8.719,20	4.742,58	1.374,66	42.329,64	36.226,20	33.610,44	24,55	21,01	19,50
4	G	29.248,80	8.895,60	5.045,42	1.462,44	44.652,26	38.425,34	35.756,66	25,90	22,29	20,74
	H	31.113,60	9.082,80	5.367,10	1.555,68	47.119,18	40.761,22	38.036,38	27,33	23,64	22,06
5	I	33.100,20	9.266,40	5.709,78	1.655,01	49.731,39	43.244,91	40.464,99	28,85	25,08	23,47
	J	35.208,60	9.453,60	6.073,48	1.760,43	52.496,11	45.878,59	43.042,51	30,45	26,61	24,97
6	K	37.459,80	9.644,40	6.461,82	1.872,99	55.439,01	48.687,93	45.794,61	32,16	28,24	26,56
	L	39.849,60	9.846,00	6.874,06	1.992,48	58.562,14	51.669,94	48.716,14	33,97	29,97	28,26
7	M	42.394,80	10.044,00	7.313,10	2.119,74	61.871,64	54.840,84	51.827,64	35,89	31,81	30,06
	N	45.099,60	10.249,20	7.779,68	2.254,98	65.383,46	58.209,02	55.134,26	37,93	33,76	31,98
8	Ñ	47.978,30	10.903,40	8.276,26	2.398,91	69.556,87	61.924,49	58.653,47	40,35	35,92	34,02
	O	51.040,74	11.599,37	8.804,53	2.552,04	73.996,67	65.877,12	62.397,31	42,92	38,21	36,19

VALORES CUADRO	
Producción t. cloro.	45,000
Incentivo de calidad %	15,000%
Porcentaje paga EBITDA	5,000%

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**TABLA COMPENSACIÓN POR TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR. AÑO 2021** Horas trabajo 1724

Convenio Químicas	BONDALTI	Retrib. Fija		Retrib. Variable		TOTALES			COSTE POR HORA		
		Salario base 14 pagas	Non - stop	Prima producción	Paga EBITDA	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general
1	A	20.377,75	2.388,20	3.667,99	407,55	26.841,50	25.169,76	24.453,30	15,57	14,60	14,18
	B	21.678,45	2.436,94	3.902,12	433,57	28.451,09	26.745,23	26.014,14	16,50	15,51	15,09
2	C	23.062,19	8.288,92	4.151,19	461,24	35.963,55	30.161,30	27.674,62	20,86	17,49	16,05
	D	24.534,24	8.458,09	4.416,16	490,68	37.899,17	31.978,51	29.441,09	21,98	18,55	17,08
3	E	26.100,25	8.630,70	4.698,05	522,01	39.951,01	33.909,52	31.320,31	23,17	19,67	18,17
	F	27.766,23	8.806,84	4.997,92	555,32	42.126,31	35.961,53	33.319,47	24,44	20,86	19,33
4	G	29.538,54	8.986,57	5.316,94	590,77	44.432,82	38.142,22	35.446,25	25,77	22,12	20,56
	H	31.423,98	9.169,97	5.656,32	628,48	46.878,74	40.459,77	37.708,78	27,19	23,47	21,87
5	I	33.429,77	9.357,11	6.017,36	668,60	49.472,83	42.922,85	40.115,72	28,70	24,90	23,27
	J	35.563,58	9.548,07	6.401,44	711,27	52.224,37	45.540,72	42.676,30	30,29	26,42	24,75
6	K	37.833,60	9.742,93	6.810,05	756,67	55.143,25	48.323,19	45.400,32	31,99	28,03	26,33
	L	40.248,51	9.941,76	7.244,73	804,97	58.239,97	51.280,74	48.298,21	33,78	29,75	28,02
7	M	42.817,56	10.144,66	7.707,16	856,35	61.525,73	54.424,47	51.381,07	35,69	31,57	29,80
	N	45.550,60	10.351,69	8.199,11	911,01	65.012,41	57.766,22	54.660,72	37,71	33,51	31,71

	VALORES CUADRO	ESCALADO DE VALORES POR CONCEPTO		
		MÍNIMO	"NORMAL"	MÁXIMO
Producción t. cloro.	45.000	35.000	45.000	60.000
Incentivo de calidad %	20,00%	0,00%	10,00%	20,00%
Porcentaje paga EBITDA	2,00%	2,00%	4,50%	8,00%

**TABLA COMPENSACIÓN POR TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR. AÑO 2022** Horas trabajo 1724

Convenio Químicas	BONDALTI	Retrib. Fija		Retrib. Variable		TOTALES			COSTE POR HORA		
		Salario base 14 pagas	Non - stop	Prima producción	Paga EBITDA	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general	Total turnos	Total horario de 06 a 22	Total horario general
1	A	20.785,80	2.435,97	3.585,55	1.039,29	27.846,61	26.141,43	25.410,64	16,15	15,16	14,74
	B	22.113,00	8.287,20	3.814,49	1.105,65	35.320,34	29.519,30	27.033,14	20,49	17,12	15,68
2	C	23.524,20	8.456,40	4.057,92	1.176,21	37.214,73	31.295,25	28.758,33	21,59	18,15	16,68
	D	25.027,80	8.629,20	4.317,30	1.251,39	39.225,69	33.185,25	30.596,49	22,75	19,25	17,75
3	E	26.623,80	8.805,60	4.592,61	1.331,19	41.353,20	35.189,28	32.547,60	23,99	20,41	18,88
	F	28.320,60	8.982,00	4.885,30	1.416,03	43.603,93	37.316,53	34.621,93	25,29	21,65	20,08
4	G	30.135,00	9.165,60	5.198,29	1.506,75	46.005,64	39.589,72	36.840,04	26,69	22,96	21,37
	H	32.054,40	9.356,40	5.529,38	1.602,72	48.942,90	41.752,90	39.186,50	28,19	24,41	22,73
5	I	34.099,80	9.547,20	5.882,22	1.704,99	51.234,21	44.551,17	41.687,01	29,72	25,84	24,18
	J	36.271,20	9.738,00	6.256,78	1.813,56	54.079,54	47.262,94	44.341,54	31,37	27,41	25,72
6	K	38.589,60	9.936,00	6.656,71	1.929,48	57.111,79	50.156,59	47.175,79	33,13	29,09	27,36
	L	41.055,00	10.141,20	7.081,99	2.052,75	60.330,94	53.232,10	50.189,74	34,99	30,88	29,11
7	M	43.675,80	10.346,40	7.534,08	2.183,79	63.740,07	56.497,59	53.393,67	36,97	32,77	30,97
	N	46.460,40	10.558,80	8.014,42	2.323,02	67.356,64	59.965,48	56.797,84	39,07	34,78	32,95

	VALORES CUADRO	ESCALADO DE VALORES POR CONCEPTO		
		MÍNIMO	"NORMAL"	MÁXIMO
Producción t. cloro.	45.000	35.000	45.000	60.000
Incentivo de calidad %	15,00%	0,00%	10,00%	20,00%
Porcentaje paga EBITDA	5,00%	2,00%	4,50%	8,00%

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## ANEXO IV

### SALARIO BASE

AÑO 2020

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL (14 PAGAS)
A	48,04	1.441,20	20.176,80
B	51,11	1.533,30	21.466,20
C	54,37	1.631,10	22.835,40
D	57,84	1.735,20	24.292,80
E	61,53	1.845,90	25.842,60
F	65,46	1.963,80	27.493,20
G	69,64	2.089,20	29.248,80
H	74,08	2.222,40	31.113,60
I	78,81	2.364,30	33.100,20
J	83,83	2.514,90	35.208,60
K	89,19	2.675,70	37.459,80
L	94,88	2.846,40	39.849,60
M	100,94	3.028,20	42.394,80
N	107,38	3.221,40	45.099,60
Ñ	114,23	3.426,90	47.976,60
O	121,53	3.645,90	51.042,60

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**SALARIO CONVENIO****AÑO 2021**

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL (14 PAGAS)
A	48,52	1.455,60	20.378,40
B	51,62	1.548,60	21.680,40
C	54,91	1.647,30	23.062,20
D	58,42	1.752,60	24.536,40
E	62,15	1.864,50	26.103,00
F	66,11	1.983,30	27.766,20
G	70,34	2.110,20	29.542,80
H	74,82	2.244,60	31.424,40
I	79,60	2.388,00	33.432,00
J	84,67	2.540,10	35.561,40
K	90,08	2.702,40	37.833,60
L	95,83	2.874,90	40.248,60
M	101,95	3.058,50	42.819,00
N	108,45	3.253,50	45.549,00

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**SALARIO CONVENIO****AÑO 2022**

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL (14 PAGAS)
A	49,49	1.484,70	20.785,80
B	52,65	1.579,50	22.113,00
C	56,01	1.680,30	23.524,20
D	59,59	1.787,70	25.027,80
E	63,39	1.901,70	26.623,80
F	67,43	2.022,90	28.320,60
G	71,75	2.152,50	30.135,00
H	76,32	2.289,60	32.054,40
I	81,19	2.435,70	34.099,80
J	86,36	2.590,80	36.271,20
K	91,88	2.756,40	38.589,60
L	97,75	2.932,50	41.055,00
M	103,99	3.119,70	43.675,80
N	110,62	3.318,60	46.460,40

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## Anexo V

### COMPLEMENTO NON STOP - A TRES TURNOS

AÑO 2020

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	21,89	656,70	7.880,40
B	22,35	670,50	8.046,00
C	22,80	684,00	8.208,00
D	23,27	698,10	8.377,20
E	23,74	712,20	8.546,40
F	24,22	726,60	8.719,20
G	24,71	741,30	8.895,60
H	25,23	756,90	9.082,80
I	25,74	772,20	9.266,40
J	26,26	787,80	9.453,60
K	26,79	803,70	9.644,40
L	27,35	820,50	9.846,00
M	27,90	837,00	10.044,00
N	28,47	854,10	10.249,20
Ñ	30,29	908,70	10.904,40
O	32,22	966,60	11.599,20

El complemento Non-Stop a dos turnos, de 06h a 22h, es el 30% de estos valores.

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**COMPLEMENTO NON STOP**

**2021**

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	22,11	663,30	7.959,60
B	22,57	677,10	8.125,20
C	23,03	690,90	8.290,80
D	23,50	705,00	8.460,00
E	23,98	719,40	8.632,80
F	24,46	733,80	8.805,60
G	24,96	748,80	8.985,60
H	25,48	764,40	9.172,80
I	26,00	780,00	9.360,00
J	26,52	795,60	9.547,20
K	27,06	811,80	9.741,60
L	27,62	828,60	9.943,20
M	28,18	845,40	10.144,80
N	28,75	862,50	10.350,00

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**COMPLEMENTO NON STOP**

2022

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	22,55	676,50	8.118,00
B	23,02	690,60	8.287,20
C	23,49	704,70	8.456,40
D	23,97	719,10	8.629,20
E	24,46	733,80	8.805,60
F	24,95	748,50	8.982,00
G	25,46	763,80	9.165,60
H	25,99	779,70	9.356,40
I	26,52	795,60	9.547,20
J	27,05	811,50	9.738,00
K	27,60	828,00	9.936,00
L	28,17	845,10	10.141,20
M	28,74	862,20	10.346,40
N	29,33	879,90	10.558,80

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## Anexo VI

<b>PRIMA DE PRODUCCIÓN - VALOR TEÓRICO</b>
<b>AÑO 2020</b>

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	8,41	252,30	3.027,60
B	8,94	268,20	3.218,40
C	9,51	285,30	3.423,60
D	10,12	303,60	3.643,20
E	10,77	323,10	3.877,20
F	11,46	343,80	4.125,60
G	12,19	365,70	4.388,40
H	12,96	388,80	4.665,60
I	13,79	413,70	4.964,40
J	14,67	440,10	5.281,20
K	15,61	468,30	5.619,60
L	16,60	498,00	5.976,00
M	17,66	529,80	6.357,60
N	18,79	563,70	6.764,40
Ñ	19,99	599,70	7.196,40
O	21,27	638,10	7.657,20

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**PRIMA DE PRODUCCIÓN****2021**

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	8,49	254,70	3.056,40
B	9,03	270,90	3.250,80
C	9,61	288,30	3.459,60
D	10,22	306,60	3.679,20
E	10,88	326,40	3.916,80
F	11,57	347,10	4.165,20
G	12,31	369,30	4.431,60
H	13,09	392,70	4.712,40
I	13,93	417,90	5.014,80
J	14,82	444,60	5.335,20
K	15,77	473,10	5.677,20
L	16,77	503,10	6.037,20
M	17,84	535,20	6.422,40
N	18,98	569,40	6.832,80

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**PRIMA DE PRODUCCIÓN****2022**

ESCALON	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
A	8,66	259,80	3.117,60
B	9,21	276,30	3.315,60
C	9,80	294,00	3.528,00
D	10,43	312,90	3.754,80
E	11,09	332,70	3.992,40
F	11,80	354,00	4.248,00
G	12,56	376,80	4.521,60
H	13,36	400,80	4.809,60
I	14,21	426,30	5.115,60
J	15,11	453,30	5.439,60
K	16,08	482,40	5.788,80
L	17,11	513,30	6.159,60
M	18,20	546,00	6.552,00
N	19,36	580,80	6.969,60

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## Anexo VII

### PLAN DE PENSIONES

2020

ESCALON	MENSUAL	ANUAL
A	50,44	605,28
B	53,67	644,04
C	57,09	685,08
D	60,73	728,76
E	64,61	775,32
F	68,73	824,76
G	73,12	877,44
H	77,78	933,36
I	82,75	993,00
J	88,02	1.056,24
K	93,65	1.123,80
L	99,62	1.195,44
M	105,99	1.271,88
N	112,75	1.353,00

CVE-2022-9677

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## PLAN DE PENSIONES

2021

ESCALON	MENSUAL	ANUAL
A	50,95	611,40
B	54,20	650,40
C	57,66	691,92
D	61,34	736,08
E	65,26	783,12
F	69,42	833,04
G	73,86	886,32
H	78,56	942,72
I	83,58	1.002,96
J	88,90	1.066,80
K	94,58	1.134,96
L	100,62	1.207,44
M	107,05	1.284,60
N	113,87	1.366,44

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**PLAN DE PENSIONES**

**2022**

<b>ESCALON</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
A	51,96	623,52
B	55,28	663,36
C	58,81	705,72
D	62,57	750,84
E	66,56	798,72
F	70,80	849,60
G	75,34	904,08
H	80,14	961,68
I	85,25	1.023,00
J	90,68	1.088,16
K	96,47	1.157,64
L	102,64	1.231,68
M	109,19	1.310,28
N	116,15	1.393,80

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

# Anexo VIII

CALENDARIO A DOS TURNOS AÑO 2.022																																
D: Descanso. M: Mañana (06:00 a 14:00). T: Tarde (14:00 a 22:00). J: Horario General de lunes a jueves (08:00 a 13:05 y 14:00 a 17:25). K: Horario general los viernes (08:00 a 13:30).																																
ENERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D		
Operador 2	CB01	D	D	T	T	T	D	T	D	T	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T		
Operador 3	CC01	D	D	D	J	J	D	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	
FEBRERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
Operador 1	CA01	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T			
Operador 2	CB01	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M				
Operador 3	CC01	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D			
MARZO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	M	M	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	K	D	D	M	M	M	M		
Operador 2	CB01	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T		
Operador 3	CC01	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	
ABRIL		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Operador 1	CA01	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
Operador 2	CB01	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D		
Operador 3	CC01	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	M		
MAYO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
Operador 2	CB01	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T		
Operador 3	CC01	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	
JUNIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T			
Operador 2	CB01	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J			
Operador 3	CC01	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M			
JULIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	D	K	D	D	
Operador 2	CB01	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	K	D	D	M	M	M	D	D	M	M	D	M	D	
Operador 3	CC01	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	T	D	
AGOSTO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	D	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T		
Operador 2	CB01	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	T	T	D	T	J	
Operador 3	CC01	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M		
SEPTIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Operador 1	CA01	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
Operador 2	CB01	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	D	D	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K		
Operador 3	CC01	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	D	D	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	D	T	T	
OCTUBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	D	D	M	M	M	M	D	D	T	D	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D		
Operador 2	CB01	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	D	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D		
Operador 3	CC01	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D		
NOVIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Operador 1	CA01	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	T	J		
Operador 2	CB01	D	J	J	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M			
Operador 3	CC01	D	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	J	K	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T		
DICIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Operador 1	CA01	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
Operador 2	CB01	J	K	D	D	M	D	M	M	D	D	T	T	T	D	D	T	J	J	K	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T		
Operador 3	CC01	T	T	D	D	T	D	J	D	K	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	D	J	J	J	K	D	

CVE-2022-9677

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

# Anexo IX

CALENDARIO A TRES TURNOS AÑO 2.022																																
Equipos, A, B, C, D, E. Cada uno de ellos formado por un jefe de turno, dos Operadores de sala, y dos Operadores de campo.																																
D: Descanso. M: Mañana (06:00 a 14:00). T: Tarde (14:00 a 22:00). N: Noche (22:00 a 06:00).																																
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	/	/		
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	/	/	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	/	/
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	
B	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N
D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	
E	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D						

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

## Anexo X

<p><b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b></p> <p><b>2020</b></p>
--

ESCALON	EUROS / HORA TIPO A	EUROS / HORA TIPO B	EUROS / HORA TIPO C
A	14,63	17,56	20,48
B	15,56	18,68	21,79
C	16,56	19,87	23,18
D	17,61	21,14	24,66
E	18,74	22,48	26,23
F	19,93	23,92	27,91
G	21,21	25,45	29,69
H	22,56	27,07	31,58
I	24,00	28,80	33,60
J	25,53	30,63	35,74
K	27,16	32,59	38,02
L	28,89	34,67	40,45
M	30,74	36,89	43,03
N	32,70	39,24	45,78

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

**2021**

<b>ESCALON</b>	<b>EUROS / HORA TIPO A</b>	<b>EUROS / HORA TIPO B</b>	<b>EUROS / HORA TIPO C</b>
A	14,78	17,73	20,69
B	15,72	18,86	22,01
C	16,72	20,07	23,41
D	17,79	21,35	24,91
E	18,93	22,71	26,50
F	20,13	24,16	28,18
G	21,42	25,70	29,99
H	22,78	27,34	31,90
I	24,24	29,09	33,94
J	25,78	30,94	36,10
K	27,43	32,92	38,40
L	29,18	35,02	40,86
M	31,05	37,26	43,46
N	33,03	39,63	46,24

MIÉRCOLES, 21 DE DICIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 243

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>			
<b>2022</b>			
<b>ESCALON</b>	<b>EUROS / HORA TIPO A</b>	<b>EUROS / HORA TIPO B</b>	<b>EUROS / HORA TIPO C</b>
A	15,07	18,09	21,10
B	16,03	19,24	22,45
C	17,06	20,47	23,88
D	18,15	21,78	25,41
E	19,30	23,16	27,03
F	20,53	24,64	28,75
G	21,85	26,22	30,59
H	23,24	27,89	32,54
I	24,72	29,67	34,61
J	26,30	31,56	36,82
K	27,98	33,58	39,17
L	29,77	35,72	41,67
M	31,67	38,00	44,33
N	33,69	40,42	47,16

2022/9677

CVE-2022-9677