

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Convenio 1 Abril 2018 – 31 Marzo 2023
Nestlé España S.A.
Fábrica de Girona

[Handwritten signature]

2018

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- ARTICULO 1° - OBJETO.-
- ARTÍCULO 2° - AMBITO FUNCIONAL.-
- ARTÍCULO 3° - AMBITO TERRITORIAL.-
- ARTÍCULO 4° - AMBITO PERSONAL.-
- ARTÍCULO 5° - AMBITO TEMPORAL.-
- ARTÍCULO 6° - RESCISION Y REVISION.-

A. Rossi

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

- ARTÍCULO 7° - CONSIDERACION GLOBAL.-
- ARTICULO 8° - COMPENSACION.-
- ARTICULO 9° - ABSORCION.-
- ARTÍCULO 10° - GARANTIA PERSONAL.-

CAPITULO III

COMISION PARITARIA

- ARTICULO 11° - COMPOSICION.-
- ARTICULO 12° - FUNCIONES.-

gio

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

- ARTÍCULO 13° - ORGANIZACION TECNICA Y PRÁCTICA.-
- ARTICULO 14° - VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-
- ARTICULO 15° - COMISION DE VALORACION PUESTOS DE TRABAJO.-
- ARTICULO 16° - FUNCIONES DE LA COMISION DE VALORACION.-
- ARTICULO 17° - NORMAS DE PROCEDIMIENTO.-
- ARTÍCULO 18° - REVISION DE LAS VALORACIONES.-
- ARTICULO 19° - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO.-
- ARTÍCULO 20° - PLAN DE IGUALDAD.-
- ARTÍCULO 21° - CONTRATACION.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

- ARTICULO 22° - SALARIOS.-
- ARTICULO 23° - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO ININTERRUMPIDOS.-
- ARTÍCULO 24° - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-
- ARTICULO 25° - HORAS EXTRAORDINARIAS.-
- ARTÍCULO 26° - PLUS NOCTURNIDAD.-
- ARTICULO 27° - PRIMA DOMINICAL Y DE FESTIVOS.-
- ARTICULO 28° - PRIMA SECCION DE FRIO.-
- ARTICULO 29° - PRIMA DE LIMPIEZA.-
- ARTICULO 30° - PRIMA DESCARGA CAFE VERDE.-
- ARTICULO 31° - PRIMA NAVIDAD Y AÑO NUEVO.-
- ARTICULO 32° - PRIMA GUARDIA TÉCNICA.-
- ARTICULO 33° - PRIMA SUSTITUCIÓN ENCARGADO.-
- ARTICULO 34° - PRIMA SUSTITUCIÓN SUPERVISOR.-
- ARTICULO 35° - INCENTIVO PARA LA REDUCCION DEL ABSENTISMO.-

CAPITULO VI

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

- ARTICULO 36° - JORNADA.-
- ARTICULO 37° - TRABAJOS DENTRO DE LA SECCION DE FRIO.-
- ARTICULO 38° - VACACIONES.-
- ARTICULO 39° - LICENCIAS.-

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

- ARTICULO 40° - AYUDA POR JUBILACION, FALLECIMIENTO O INVALIDEZ PERMANENTE -
- ARTÍCULO 41° - LACTANCIAS GRATUITAS.-
- ARTÍCULO 42° - AYUDA POR DISCAPACIDAD.-
- ARTÍCULO 43° - OBSEQUIO MATRIMONIO.-
- ARTICULO 44° - PREMIO FOMENTO DE NATALIDAD.-
- ARTÍCULO 45° - OBSEQUIO DE NAVIDAD.-
- ARTÍCULO 46° - OBSEQUIO DE REYES.-.
- ARTICULO 47° - OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.-
- ARTICULO 48° - MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACION.-
- ARTÍCULO 49° - ENFERMEDAD COMUN.-
- ARTICULO 50° - MATERNIDAD.-
- ARTICULO 51° - ACCIDENTE LABORAL CON INCAPACIDAD.-
- ARTICULO 52° - PRENDAS DE TRABAJO.-
- ARTICULO 53° - PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL.-
- ARTICULO 54° - TICKET RESTAURANTE.-

CAPÍTULO VIII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

- ARTÍCULO 55° - PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.-
- ARTÍCULO 56° - PERMISO PERSONAL.-
- ARTÍCULO 57° - EXCEDENCIAS.-

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

- ARTICULO 58° - PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.-
- ARTÍCULO 59° - LEGISLACION SUBSIDIARIA.-
- ARTICULO 60° - VINCULACION A LA TOTALIDAD.-



CAPITULO I

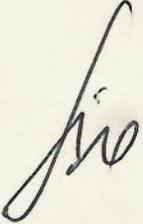
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º - OBJETO. - Ambas representaciones están de acuerdo en que el objetivo fundamental de este Convenio es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y aumentar la productividad.

ARTICULO 2º - AMBITO FUNCIONAL. - Este Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones de trabajo entre Nestlé España S.A -Fábrica de Girona- y su plantilla de personal, con las excepciones que figuren en el artº 4º (Ámbito Personal).

ARTICULO 3º - AMBITO TERRITORIAL. - Este Convenio Colectivo se aplicará a la Fábrica de Girona y a sus dependencias anejas.

ARTÍCULO 4º - AMBITO PERSONAL. - El personal que trabaje en el centro de trabajo citado en el Artº anterior se regirá por este Convenio Colectivo, con las excepciones siguientes:

- 
- a) Los cargos de Alta Dirección, Gobierno o Consejo.
 - b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la Empresa.

ARTICULO 5º - AMBITO TEMPORAL. - Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 2018 y tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2023.

ARTICULO 6º - RESCISION Y REVISION. - Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado y se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.



CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

ARTICULO 7º - CONSIDERACION GLOBAL. - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

ARTICULO 8º - COMPENSACION. - Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

ARTICULO 9º - ABSORCION. - Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

ARTÍCULO 10º - GARANTIA PERSONAL. - Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 11º - COMPOSICION. - Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de diez miembros, cinco designados por la dirección de la empresa y cinco por el comité de empresa.

Por la parte social sus componentes serán:

- .Lluís Parra Gómez
- .Pablo Esteban Muñoz
- .Ignasi Banyeres Ribas
- .Rafael Arques Muñoz
- .David Gumà Darné

Por la parte económica serán el Responsable de RRHH de la Fábrica más cuatro miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio.

Deberá designarse una Presidencia, previo acuerdo de ambas partes, que se ejercerá en los términos del Art. 88.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º - FUNCIONES. - Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de 20 días naturales. Resolverá en el plazo de siete días, a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

Para resolver las posibles discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 13º - ORGANIZACION TECNICA Y PRACTICA. - 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización

(Handwritten signatures and scribbles in blue ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top left, another at the top right, and several others on the left and right margins.)

(Large handwritten signature on the left side of the page, possibly reading 'A. Parra').

(Two large handwritten signatures or scribbles on the left side of the page.)

(A row of five handwritten signatures or scribbles at the bottom of the page.)

que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad en la que están asimismo interesados los trabajadores.

3) Cuando se produzcan cambios de cierta importancia, previstos o planificados, deberá informarse previamente al Comité de Empresa para que pueda emitir su opinión sobre los mismos y efectuar las sugerencias que estime oportunas.

4) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales y cambios de puesto de trabajo que se estimen oportunos.

5) Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:

- 1º Eficacia Personal
- 2º Antigüedad
- 3º Categoría Laboral.

6) Cuando la Empresa tenga necesidad de cubrir vacantes o puestos de trabajo de nueva creación dentro del personal obrero, exceptuándose los que son de libre designación de la Empresa, podrán optar por dichos puestos los trabajadores de la categoría o nivel inmediato inferior de la misma sección o especialidad, observándose por el orden que se citan las siguientes circunstancias para su selección:
Eficacia personal, antigüedad en la sección y antigüedad en la Empresa.

7) El Comité de Empresa, es el órgano representativo de todo el personal de la fábrica. Para poder llevar a cabo la representación de los intereses de los trabajadores, de la mejor manera posible, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa:

- a) Sobre la evolución general de la Fábrica y de la Empresa.
- b) Programas de producción a largo plazo.
- c) Situación de la producción y perspectivas.
- d) Lo que pueda afectar al interés general de los trabajadores.
- e) Sobre la organización del trabajo, ingresos y promociones.
- f) Los miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de las garantías establecidas por la Ley.
- g) Cualquier información que esté recogida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el derecho a la información del Comité de Empresa.

8) Se entiende que si las modificaciones son sustanciales se estará a lo que establece el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 14° - VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO. - La Empresa con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido, informando al Comité de Empresa, a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.

2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.

3) Los trabajadores aceptan la valoración de los puestos de trabajo realizada, pues saben la mejora que supone en cuanto a una retribución justa se refiere.

ARTICULO 15° - COMISION DE VALORACION PUESTOS DE TRABAJO. - Con la misión de asesorar a la Dirección, la Comisión de Valoración de puestos de trabajo estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán elegidos por el Comité de Empresa, dos serán de libre elección por la Dirección y actuará de coordinador con voz y voto un mando superior designado también por la Dirección.

ARTÍCULO 16° - FUNCIONES DE LA COMISION DE VALORACION. - Serán funciones de la Comisión de Valoración, las siguientes:

a) Estudiar y valorar los escritos de solicitud de valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con el manual establecido.

b) Resolver por mayoría de votos de sus componentes la valoración de los puestos de trabajo sometidos a su estudio, así como todas las cuestiones que se susciten.

c) Comunicar los resultados a la Dirección, quien decidirá en definitiva y a través del servicio de personal lo notificará a los interesados.

ARTICULO 17° - NORMAS DE PROCEDIMIENTO. - 1) La Comisión de Valoración se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año para conocer los escritos recibidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.

2) En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias a juicio de la Comisión, éstas se celebrarán en el tiempo y forma que ella misma determine.

3) La asistencia a las reuniones de la Comisión será obligatoria para todos sus miembros, considerándose constituida cuando estén presentes la mitad más uno de sus miembros.

4) La Comisión de Valoración podrá actuar, bien por iniciativa propia, cuando considere necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación o ya formalmente valorado, bien por la petición escrita de algún trabajador.

5) La solicitud de revisión de un puesto de trabajo hecha por el trabajador será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo jefe del trabajador, quien informará previamente de la petición, que deberá comentar con el interesado, firmar el acuse de recibo y darle curso a continuación.

6) En el escrito de solicitud de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace la petición. La Comisión de valoración desestimará toda solicitud que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 18° (Revisión de las valoraciones).

no

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A. Sordo

[Handwritten signature]

7) La Comisión de Valoración para asesorar la valoración de un puesto de trabajo, oirá siempre al trabajador que ocupa el mencionado puesto de trabajo y, en caso de ser varios trabajadores, a uno que los mismos designen por mayoría, y tendrá la facultad de llamar al jefe inmediato superior de aquel puesto de trabajo, a fin de asegurar la máxima objetividad posible en la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados que se obtengan.

8) Los miembros de la Comisión deberán comprometerse a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

9) Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de todo lo actuado, que deberán firmar todos los componentes de la Comisión.

10) De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias una vez obtenidos los resultados, se hará un informe al Comité de Empresa, con la asistencia de este informe del coordinador.

11) Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, y suponga un cambio a nivel económico superior, este se abonará con efecto retroactivo al día que se considere, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, que el productor lo ha venido desempeñando de manera normal. Si el período de aprendizaje hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

ARTÍCULO 18º - REVISION DE LAS VALORACIONES. - Como norma general se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurra algunas de las circunstancias siguientes:

Cambios sustanciales que afecten a:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Las condiciones ambientales.
- d) Los coeficientes de descanso o fatiga.

ARTÍCULO 19º - CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO. - 1) Cuando un trabajador realice trabajos de un nivel superior, se le abonará el tiempo trabajado en el nivel superior, según su valor hora resultante de dividir el salario bruto anual de tablas entre las horas de la jornada anual.

La realización por necesidades de la empresa de tareas de nivel inferior, no conllevará reducción retributiva. Si esa circunstancia se produce a solicitud del propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.

El trabajador que realice funciones de nivel superior, por más de un año de manera consecutiva o un año y medio alterno, consolidará ese nivel, siendo de aplicación la interpretación contenida en el acta de la Comisión Paritaria de 25 de noviembre de 2013.

2) Cuando un trabajador/a sea promocionado a otro puesto de trabajo, se acuerda un período de prueba de un mes en el transcurso del cual, el trabajador/a puede decidir libremente continuar o volver a su puesto anterior con las condiciones y retribuciones anteriores.

ARTÍCULO 20° - PLAN DE IGUALDAD. - El Plan de Igualdad tiene la finalidad de definir y especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, consiguiendo así la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello se crea una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reunirá periódicamente para analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora.

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

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido.

ARTÍCULO 21° - CONTRATACION.- 1) Los procesos de selección de personal, de nueva creación y de vacantes que genere la empresa, obligarán a la misma a informar en los tablones de anuncios del número de puestos a cubrir, las condiciones necesarias para acceder a los mismos, ya sean formativas y de cualquier otra índole que se considere oportuna, con el fin de que los trabajadores/as del centro de trabajo puedan informar a sus familiares para que los mismos tengan conocimiento y puedan presentar currículum para acceder a los mismos. La empresa aceptará en todos los casos y tendrá en cuenta los currículums presentados por sus trabajadores sin que puedan ser objeto de discriminación alguna por este hecho dentro del proceso de selección.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

ARTICULO 22° - SALARIOS. - 1) Las retribuciones del personal obrero se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales que se fijan en el anexo I, en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios, incluso la parte proporcional de la gratificación por beneficios.

2) Las retribuciones del personal empleado serán como mínimo las que se fijan en total anual en la tabla de niveles salariales del anexo IV.

3) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose que a efectos retributivos el año consta de 360 días.

Todos los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados del 1º de abril al 31 de marzo del año siguiente.

4) La empresa realizará el pago por banco para todos sus trabajadores.

ARTICULO 23º - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO ININTERRUMPIDOS. - Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos (C.A.S) se abonarán, a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa, a razón de 29,6 Euros por cuatrienio, sin distinción de categorías, en cada una de las doce mensualidades y tres gratificaciones extraordinarias.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los años de servicio.

ARTICULO 24º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. - 1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, denominadas de Enero, Julio y Navidad.

2) Las citadas gratificaciones se abonarán, respectivamente, en los meses de Enero, Junio y Noviembre de cada año.

ARTICULO 25º - HORAS EXTRAORDINARIAS.-1) Cuando por el buen funcionamiento de la producción sea necesario que el personal haga horas extraordinarias, respetando que son de iniciativa de la Empresa y de libre aceptación del trabajador, estas horas se abonarán estipulando pacto expreso de acuerdo con la tabla fijada en el anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes, incluida también la parte que corresponde al complemento personal de antigüedad.

2) La escala de "Horas extras días festivos" del anexo II sólo se aplicará a las horas extraordinarias hechas en domingos o festivos oficiales, es decir, cuando se trabaje en uno de los días citados y no se descansa posteriormente el mismo período de tiempo trabajado.

3) La escala "Horas extras días laborables" se aplicará en todos los demás casos de horas extraordinarias.

ARTICULO 26º - PLUS NOCTURNIDAD. - 1) El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno que queda fijado en 33,20 Euros por jornada completa.

2) Si se trabajasen menos de cuatro horas este complemento quedará reducido a 16,60 Euros. Si se trabajasen cuatro o más horas el complemento se percibirá completo.

3) En estos importes se hallan todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

4) La revisión anual de este plus, salvo acuerdo en contrario, se llevará a cabo de acuerdo con la revisión salarial.

Art 27º - PRIMA DOMINICAL Y DE FESTIVOS. - 1) El personal que trabaje los domingos y festivos oficiales, y disfrute del descanso compensatorio, percibirá por cada domingo y festivo oficial los valores del Anexo III por las horas trabajadas y además percibirán una prima de 114,07 Euros.

2) Se abonará a todo el personal que comience (o lo reinicie después de haberlo interrumpido por un festivo oficial intermedio) su turno semanal en domingo o festivo oficial a las 22 horas, una prima de 15,85 Euros. El complemento de festivos (Anexo III) para este personal se abonará únicamente por las dos horas comprendidas entre las 22 y las 24 horas del domingo o festivo oficial.

3) El personal que trabaje en domingo o festivo oficial y no disfruten el descanso compensatorio durante la semana, percibirán una prima de 30,15 Euros y el abono de las horas trabajadas como extraordinarias festivas.

4) La revisión anual de esta prima, salvo acuerdo en contrario, se llevará a cabo de acuerdo con la revisión salarial.

ARTICULO 28º - PRIMA SECCION DE FRIO. - El personal destinado a la sección de frío percibirá una prima de 5,27 Euros cada día aunque no esté dentro de la cámara fría, o bien si su permanencia en ella no supera las dos horas diarias.

Si la permanencia del personal que hace turnos dentro de la cámara fría supera las citadas dos horas del punto 1) de este artículo, percibirá una prima diaria de 11,18 Euros en cuya cantidad se encuentra incluida y compensada la asignación establecida para bebidas calientes.

El personal de Mantenimiento 65 y Borsig (mecánicos, electricistas y frigoristas) percibirán la prima de la sección de frío de 7,59 Euros diarios, sea cual fuere el tiempo de permanencia en cámara.

ARTICULO 29º - PRIMA DE LIMPIEZA. - El personal del equipo de limpieza de la fábrica recibirá la cantidad de 3,73 Euros brutos por día trabajado en la limpieza de sanitarios, patios y corredores a la intemperie.

ARTICULO 30º - PRIMA DESCARGA CAFE VERDE. - El personal del equipo de descarga de café verde, percibirá la cantidad de 0,16 Euros brutos por tonelada descargada.

ARTÍCULO 31º - PRIMA NAVIDAD Y AÑO NUEVO - El personal que trabaje los días de Navidad (turno con inicio a las 22 h. del día 24/12, y a las 6 h. y a las 14 h. del día 25/12) y Año Nuevo (turno con inicio a las 22 h. del día 31/12, y a las 6 h. y a las 14 h. del día 1/1), percibirá la cantidad de 120 euros.

ARTÍCULO 32º - PRIMA GUARDIA TÉCNICA- El colectivo de técnicos empleados que estén de guardia técnica en domingos y festivos percibirá la cantidad de 120 euros.

ARTÍCULO 33º - PRIMA SUSTITUCIÓN ENCARGADO: El personal operario que sustituya en un turno la posición de encargado percibirá la cantidad de 20 euros.

ARTÍCULO 34º - PRIMA SUSTITUCIÓN SUPERVISOR: Los encargados que sustituyan en un turno la posición de supervisor percibirán la cantidad de 30 euros.

ARTICULO 35º - INCENTIVO PARA LA REDUCCION DEL ABSENTISMO 1) Si el absentismo global por todos los conceptos de Enfermedad, Accidentes de Trabajo, Licencias retribuidas, Permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, es reducido a los porcentajes que se detallan a continuación, el personal obrero de la fábrica y el empleado hasta el nivel II (antiguo 19) percibirá las cantidades que se relacionan a continuación:

- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 5'33%, la cantidad de 2.93 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 4'33%, la cantidad de 4.40 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 3'83%, la cantidad de 5.87 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 3'33%, la cantidad de 7.34 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.
- Si el índice de absentismo de cada mes, no sobrepasa el 2,83%, la cantidad de 8.81 Euros por día efectivamente trabajado durante dicho mes.

2) Para la determinación de estos índices de absentismo, se tendrán en cuenta la totalidad de las ausencias que se produzcan por los conceptos antes expresados. No se computará la suspensión del contrato por riesgo para el embarazo ni las bajas tras el agotamiento del periodo máximo de incapacidad temporal y su cese en la empresa. Tampoco se computarán las horas correspondientes a los Permisos Individuales de Formación (PIF's).

3) A estos efectos, se computarán como días efectivamente trabajados 21 días cada mes, (en los cuales quedan prorrateadas las vacaciones y los días de regularización de jornada).

4) Para determinar los días efectivamente trabajados en los meses en que se hubieran producido ausencias por cualquier causa, se descontarán del citado número de 21 días los días laborables de ausencia, según el calendario individual correspondiente.

5) No tendrá derecho a percibir ninguna cantidad el que estuviera ausente el mes entero.

6) Los días laborables de vacaciones según el calendario individual correspondiente tendrán también, a estos efectos, la consideración de días efectivamente trabajados.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

CAPITULO VI

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 36° - JORNADA. - 1) La jornada ordinaria de trabajo será de 1776 horas anuales correspondiente al promedio de cuarenta horas semanales en cómputo anual y, como máximo, los días de trabajo anuales serán 222.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1720 horas y 30 minutos.

2) A partir del año 2020 la jornada ordinaria de trabajo será de 1768 horas anuales correspondiente al promedio de cuarenta horas semanales en cómputo anual y, como máximo, los días de trabajo anuales serán 221.

El periodo de descanso para el personal con jornada continuada será de 15 minutos por día de trabajo, por lo que la jornada de trabajo efectivo será de 1712 horas y 45 minutos.

ARTÍCULO 37° - TRABAJOS DENTRO DE LA SECCION DE FRIO. - 1) El trabajo dentro de la cámara fría será establecido por un sistema de turnos rotativos.

2) En el caso de que por circunstancias especiales un trabajador tenga que permanecer más de cuatro horas en la cámara fría serán computadas como dobles las que pasen de las cuatro primeras, exclusivamente a efectos de agotar su jornada de trabajo. En cualquier caso, las horas extraordinarias se pagarán al valor determinado en el Artº. 25º. Para estas no se aplicará el cómputo doble anterior.

ARTICULO 38° - VACACIONES. - 1) El personal fijo tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

2) A partir del año en que los trabajadores cumplan 50 años de edad, disfrutarán del siguiente número adicional de días de vacaciones:

50 años: 1 día laborable

53 años: 2 días laborables

56 años: 3 días laborables

57 años: 4 días laborables

59 años: 5 días laborables

60 años: 7 días naturales

3) El personal ingresado durante el año natural tendrá derecho a la parte proporcional de treinta días naturales.

ARTÍCULO 39° - LICENCIAS. - 1) La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

a) Matrimonio del trabajador/ trabajadora, 15 días naturales

b) Nacimiento o adopción de hijo o hija, 3 días naturales

c) Permiso en el día de boda de padres

d) Fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de cónyuge, padres, hijos y hermanos, consanguíneos y afines, 3 días naturales.

e) Fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de abuelos o nietos, consanguíneos o afines y el nacimiento por cesárea de nieto o nieta, 2 días naturales.

f) Matrimonio, primera comunión o bautizo de hijos, hermanos, nietos si no se celebra en festivo, 1 día natural.

g) Traslado del domicilio habitual, 1 día natural

h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
El tiempo indispensable

i) Para disfrutar de los derechos a la educación y formación profesional.
El tiempo legalmente establecido

j) La empresa concederá tres horas retribuidas para consultas al médico de cabecera de la Seguridad Social que se contabilizará en el índice de absentismo

k) La empresa concederá el tiempo indispensable, debidamente justificado, para acudir al médico especialista y no se contabiliza en el índice de absentismo

l) Licencia por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de 18 años a urgencias y al médico especialista.

m) Licencia por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los familiares de primer grado y abuelos con enfermedades graves específicas de tipo cardíaco, cáncer o trasplantes.

2) En los supuestos b), d) y e) cuando por razón del mismo deba realizarse un desplazamiento superior a 100 Km. o fuera de la provincia, se concederán dos días naturales adicionales. Si fuesen más de 500 en lugar de esos dos días se concederán cuatro.

En el supuesto d) en el caso de fallecimiento de cónyuge e hijos, dos días naturales adicionales.

En el supuesto a) el disfrute podrá adelantarse o atrasarse hasta una semana desde la fecha del hecho causante.

En los supuestos d) y e) el beneficiario del permiso podrá realizar un disfrute no coincidente con la fecha del hecho causante siempre que se mantenga la situación que lo origina. En el caso de fallecimiento aplica el contenido del acta de la Comisión Paritaria de dos de junio de 2014.

En los supuestos b), d) y e) cuando los beneficiarios sean más de una persona, podrán disfrutarlos de manera correlativa y no coincidente.

Parejas de hecho:

Todo trabajador/ trabajadora que tenga pareja de hecho, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en las letras b), d) y e) cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento donde resida y si no existe tal registro, haber comunicado de manera formal previamente el nombre de la pareja de hecho directamente a la empresa.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 40° - AYUDA POR JUBILACION, FALLECIMIENTO O INVALIDEZ PERMANENTE - 1) En el momento de su jubilación a la edad determinada legalmente, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 177,76 Euros brutos por año de servicio con un mínimo de 2.666,35 Euros.

2) Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de invalidez permanente, al causar baja en la Empresa, o al cónyuge, o en su defecto a los hijos menores, del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si el trabajador hubiera permanecido en activo hasta la edad de jubilación determinada legalmente.

3) Todo trabajador que cumpla la edad legalmente determinada puede solicitar a la empresa que examine la posibilidad de poder acceder a una jubilación parcial, a través del contrato de relevo.

Las solicitudes deberán presentarse con 6 meses de antelación y se pondrán en conocimiento del comité de empresa. Los casos a analizar serán los correspondientes a la vigencia del convenio y un año más.

ARTÍCULO 41° - LACTANCIAS GRATUITAS. - La empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores, durante el primer año de vida, y mientras esté de alta en la empresa, lactancia gratuita de sus productos, donando el número de botes que, de cada producto destinado a lactancia artificial figura en los esquemas establecidos. Si el trabajador lo solicita, estos productos podrán ser substituidos por 100,34 Euros brutos al mes, en las mismas condiciones.

ARTICULO 42° - AYUDA POR DISCAPACIDAD. - La Empresa abonará la cantidad de 173,16 Euros brutos mensuales al trabajador/a con hijos, cónyuge y o familiares minusválidos a su cargo. Para percibir esta ayuda será indispensable que la situación de minusvalía haya estado reconocida legalmente por la autoridad competente.

ARTICULO 43° - OBSEQUIO MATRIMONIO. - La Empresa obsequiará al personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 213,06 Euros brutos.

ARTICULO 44° - PREMIO FOMENTO DE NATALIDAD. - La Empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo y/o adopción, la cantidad de 4.901,90 € Brutos. Si ambos padres prestan sus servicios en la Empresa, el citado premio se abona a uno solo de los progenitores (madre o padre a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% cada uno.

El importe de este premio, a solicitud de sus beneficiarios, podrá ser convertido total o parcialmente en tiempo de descanso equivalente, según su salario total anual.

ARTICULO 45° - OBSEQUIO DE NAVIDAD. - La Empresa continuará entregando a su personal el habitual obsequio de Navidad.

ARTÍCULO 46° - OBSEQUIO DE REYES. - La Empresa obsequiará a su personal, por cada hijo/a hasta los 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 47,92 Euros brutos.

ARTÍCULO 47° - OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO. -

La siguiente redacción será de aplicación efectiva a partir del año 2020:

La Empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 ó 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

- 15 años: 500 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 25 años: 4.656 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 40 años: 5.330 euros brutos mediante transferencia bancaria
- 50 años: 6.007 euros brutos mediante transferencia bancaria

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará un diploma.

Con motivo de los aniversarios se concede además un día festivo para celebrar el evento que se suele hacer coincidir con la tradicional comida de celebración de cumpleaños.

Hasta el año 2020 se mantiene en aplicación la siguiente redacción:

1) La Empresa obsequiará a su personal al cumplir quince, veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio, con:

- 15 años - Un bolígrafo
- 25 años - 1.612 Euros brutos
- 40 años - 2.290 Euros brutos
- 50 años - 2.971 Euros brutos

2) Junto con el importe por 25 años serán también obsequiados con un reloj y un diploma, y en los 40 y 50 años, serán también obsequiados con un cheque regalo y un diploma, en las condiciones vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

Con tal motivo se concede además un día festivo para celebrar tal evento que se suele hacer coincidir con la tradicional comida de celebración de aniversarios.

ARTICULO 48° - MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACION. - La mejora voluntaria por aumento de las bases de cotización, establecida entre la Empresa y el trabajador, subsistirá en los términos citados en la Resolución de la Secretaría General de la Seguridad Social de 26 de diciembre de 1.984, contribuyendo ambas partes Empresa y Trabajadores, en los porcentajes legalmente establecidos.

ARTÍCULO 49° - ENFERMEDAD COMÚN. - 1) La Empresa abonará, a los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, los complementos necesarios para que el trabajador perciba, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la totalidad de su salario neto desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca de alta en la Empresa.

Este complemento se percibirá mientras dure la situación legal de incapacidad laboral transitoria y el trabajador esté de alta en la empresa.

Se entiende por salario, en estos casos, el determinado en la tabla del Art. 22 de este convenio, más la antigüedad determinada en el Art. 23.

2) La Empresa se reintegrará del importe de la prestación económica que corresponda percibir por aquel concepto de la Seguridad Social.

3) En el supuesto que la baja por Incapacidad Laboral Transitoria, sin solución de continuidad, derive en un reconocimiento de Invalidez Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, la Empresa abonará al trabajador el importe de los pluses de los Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Capítulo V del Convenio Colectivo que le hubieran correspondido de estar en activo, con efectos retroactivos a la fecha de la Incapacidad Laboral Transitoria hasta la fecha de cese en la Empresa.

ARTICULO 50° - MATERNIDAD. - 1) La Empresa abonará a sus trabajadoras que estén de baja por incapacidad laboral transitoria como consecuencia del embarazo, y tengan una antigüedad mínima de un año, el complemento necesario para que la trabajadora cobre el 90% de su salario neto durante los periodos de descanso voluntario y obligatorio.

2) Se entiende por salario bruto, a los efectos citados, el determinado en la tabla del Art. 22 del presente convenio, más el importe de la antigüedad a que se refiere el Art. 23.

3) La Empresa se reintegrará, de la Seguridad Social, el importe de la prestación económica a percibir por este concepto.

ARTICULO 51° - ACCIDENTE LABORAL CON INCAPACIDAD.- La Empresa abonará al personal accidentado, a partir del primer día de baja y durante el tiempo que dure la situación legal de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional derivada de accidente laboral, el salario más las primas (Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31) que le hubieran correspondido de estar en activo, deduciendo la prestación económica que haya de abonar por la citada contingencia a la Mutua Aseguradora de Accidentes de Trabajo. Si el accidente no es laboral en lugar del citado complemento le corresponderá el establecido en el Art. 49. La Empresa tendrá la facultad de comprobar la veracidad de los accidentes, mediante el médico de Empresa o cualquier facultativo

designado libremente por la misma Empresa. Del informe facultativo dependerá el abono del citado complemento.

En el supuesto que la baja por Incapacidad Laboral Transitoria, sin solución de continuidad, derive en un reconocimiento de Invalidez Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, la Empresa abonará al trabajador el importe de los pluses de los Artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31 del Capítulo V del Convenio Colectivo que le hubieran correspondido de estar en activo, con efectos retroactivos a la fecha de la Incapacidad Laboral Transitoria hasta la fecha de cese en la Empresa.

ARTICULO 52° - PRENDAS DE TRABAJO. -

La empresa facilitará a todo el personal del centro las prendas necesarias de acuerdo con las normas y las necesidades de cada departamento.

ARTÍCULO 53°. PLAN DE COMPENSACIÓN PERSONAL

Los/as empleados/as podrán voluntariamente acogerse al sistema de retribución flexible ofrecido por la empresa. Será el trabajador/a el que elija qué parte de su salario anual desea percibir como retribución en especie, de entre los servicios que se establecen a continuación y de acuerdo con los límites fijados en cada momento por la legislación:

- Seguro médico
- Cheque guardería

Este Plan de Compensación Personal, se regirá según el procedimiento establecido al efecto y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

ARTÍCULO 54°. TICKET RESTAURANTE

Los/as trabajadores/as en jornada partida podrán acogerse al sistema de ayuda para la comida vigente en la fábrica. La empresa sufragará el 70% y los trabajadores/as, el 30%.

CAPÍTULO VIII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

ARTÍCULO 55°. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El personal que disfrute del permiso de maternidad podrán disponer de hasta 17 semanas de permiso, siendo la semana 17ª un permiso retribuido a cargo de la empresa.

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 semanas de permiso de paternidad si hacen uso de dicho permiso de forma sucesiva al permiso de maternidad. En caso contrario, se estará a lo establecido en la legislación vigente. Para el disfrute del mismo, deberán comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a su utilización.

ARTÍCULO 56°. PERMISO PERSONAL

El personal tendrá la posibilidad de solicitar en un año hasta 20 días naturales de permiso no retribuido, previamente acordado con su jefe/a.

La solicitud debe realizarse con un preaviso mínimo de 15 días.

Durante el disfrute de este permiso se deducirá el salario correspondiente a los días disfrutados, a efectos de Seguridad Social se mantendrá la cotización, así como las aportaciones del promotor y el partícipe al Plan de Pensiones.

ARTÍCULO 57°. EXCEDENCIAS

Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a ocho (8) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado familiares: Los trabajadores tendrán derecho, en las mismas condiciones establecidas en la legislación vigente, a un periodo de excedencia no superior a cinco (5) años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el trabajador/a deberá acreditar documentalmente que concurren las causas para disfrutar de dichas excedencias. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa 30 días antes de su finalización y se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional.

La mejora contemplada en este párrafo se mantendrá en tanto en cuanto la legislación aplicable sea la vigente a la firma del convenio, en caso de modificación las partes deberán renegociar el contenido del mismo.

Excedencia con reserva de puesto: El personal con una antigüedad de mínimo 1 año podrá solicitar una excedencia con una duración mínima de 1 mes y máxima de 6 meses con reserva de puesto de trabajo. Las peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y la situación justificada para ser valorada por el Jefe/a, en caso de discrepancia será resuelto por Recursos Humanos.

Durante el disfrute de esta excedencia no se percibirá retribución salarial alguna, se suspenderá la cotización a la Seguridad Social, se mantendrán las aportaciones del promotor y del partícipe al Plan de Pensiones.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 58° - PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO. - El personal que cese voluntariamente lo tendrá que comunicar a la Empresa con un plazo mínimo de preaviso de quince días naturales.

ARTICULO 59° - LEGISLACION SUBSIDIARIA. - Para los conceptos no tratados en este convenio, las partes estarán a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, y otras disposiciones vigentes, de carácter general.

ARTICULO 60° - VINCULACION A LA TOTALIDAD.- 1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones con lo acordado tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por tanto, si la Autoridad Laboral no aprobara alguna norma de este convenio, y a criterio de las dos partes, debido a esto, se desvirtuase el contenido del convenio, este documento será considerado totalmente ineficaz y deberá ser reexaminado otra vez por la Comisión negociadora. Por esta razón, pues, el convenio no entrará en vigor hasta que no se adoptasen otros acuerdos de modificación o rectificación.

The page contains numerous handwritten signatures in blue ink, arranged in several columns. Some signatures are clearly legible, such as 'Antonio' at the top left, 'Protección' in the middle left, 'A. Pardo' on the far left, 'Martinez' on the bottom right, and 'S. Pardo' in the bottom center. Other signatures are more stylized and difficult to read. A horizontal line is drawn under the signature 'A. Pardo'. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the main text.

NUEVOS SALARIOS A PARTIR DEL 1º DE ABRIL 2018 HASTA MARZO 2019

CAPÍTULO V - Artículo 22

NIVEL	TOTAL DIA SAL. NIVEL	TOTAL MES x15 PAGAS	TOTAL ANUAL
1	53,92	1.617,60	24.264,03
2	55,05	1.651,48	24.772,23
3	56,23	1.686,85	25.302,72
4	57,51	1.725,29	25.879,41
5	58,78	1.763,53	26.452,91
6	60,25	1.807,50	27.112,44
7	61,77	1.853,06	27.795,86
8	63,35	1.900,53	28.507,97
9	65,37	1.961,17	29.417,62
10	67,88	2.036,26	30.543,91
11	70,81	2.124,20	31.862,97
12	73,93	2.217,87	33.268,08
13	77,04	2.311,23	34.668,39

[Handwritten signature]

HORAS EXTRAS A PARTIR DEL 1º DE ABRIL 2018 HASTA MARZO 2019

CAPÍTULO V - Artículo 25

<u>NIVEL</u>	<u>HORA EXTRA DIA LABORABLE</u>	<u>HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES</u>
1	15,70	17,93
2	16,02	18,34
3	16,36	18,67
4	16,77	19,15
5	17,12	19,57
6	17,53	20,06
7	17,99	20,53
8	18,42	21,07
9	19,02	21,76
10	19,78	22,60
11	20,61	23,58
12	21,51	24,58
13	22,43	25,62

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A. B. S. S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABLA BASE DE CALCULO PARA EL COMPLEMENTO DE TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS CON DESCANSO COMPENSATORIO

1° DE ABRIL 2018 HASTA MARZO 2019

CAPÍTULO V - Artículo 27

<u>NIVEL</u>	<u>VALOR HORARIO 0-4 CUATRIENIOS</u>	<u>VALOR HORARIO 5-9 CUATRIENIOS</u>	<u>VALOR HORARIO 10 o más CUATR.</u>
1	5,04	5,76	6,48
2	5,13	5,85	6,56
3	5,26	5,93	6,60
4	5,39	6,03	6,67
5	5,49	6,13	6,77
6	5,61	6,27	6,92
7	5,74	6,42	7,07
8	5,87	6,54	7,18
9	6,03	6,70	7,37
10	6,26	6,92	7,59
11	6,51	7,16	7,83
12	6,78	7,43	8,08
13	7,02	7,70	8,36

PERSONAL EMPLEADO

TABLA DE SALARIOS ANUALES MINIMOS

ANEXO IV

1º DE ABRIL 2018 HASTA MARZO 2019

CAPÍTULO V - Artículo 22

NIVEL

TOTAL ANUAL

N2

16.954,86

N1

18.635,32

M2

19.750,69

M1

21.058,16

L2

22.565,02

L1

24.270,11

K2

26.258,36

K1

28.417,73

J

30.098,19

I2

33.471,43

I1

37.144,00

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top right and another at the bottom right.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]