

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-2122 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa El Buen Pastor, SL, para el periodo 2022-2024.*

Código 39000442011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa El Buen Pastor, S.L, para el periodo 1 de enero de 2022-31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 22 de diciembre de 2022, integrada por la persona designada por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

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

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

Santander, 6 de marzo de 2023.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO "EL BUEN PASTOR S.L."
SAN VICENTE DE TORANZO (CANTABRIA)
2022-2024**

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.-

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección de la empresa "EL BUEN PASTOR" y el delegado de personal de la misma, ambos legalmente legitimados en virtud del artículo 87 del E.T para la negociación del mismo.

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

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-

Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de la plantilla que preste sus servicios en la Empresa, excepto los que ocupen cargos de alta dirección, gobierno o consejo a que hace referencia el artículo 1º núm. 1,3cde la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en San Vicente de Toranzo.

Artículo 4º.- VIGENCIA.-

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1 de enero de 2.022 hasta el 31 de diciembre de 2.024, en todo caso este convenio se mantendrá íntegramente en vigor hasta que se firme otro que lo sustituya.

Artículo 5º.- DENUNCIA.-

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio Colectivo a la fecha de su expiración, es decir, el 31 de diciembre de 2.024.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir, dentro de la primera quincena de febrero del año 2.025.

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

Artículo 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

Las condiciones más beneficiosas si las hubiere, se seguirán manteniendo en todo caso para todas aquellas personas que las vinieran disfrutando.

Artículo 7º.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO.-

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

Artículo 8º.- FACULTADES DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, serán compensables y absorbibles en conjunto y en cómputo anual, por cualesquiera otra que pudiera establecerse en el futuro, mediante disposiciones legales reglamentarias.

Artículo 9º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA.-

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

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

Los representantes serán:

Por la Empresa DON ALVARO ORTIZ DEL PIÑAL

Por los Trabajadores: El representante legal de los trabajadores

Artículo 11º.- LICENCIAS.-

Los trabajadores previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del total del salario más el plus de asistencia por los siguientes motivos:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- 2 días laborables por nacimiento de hijo.

c.- 2 días naturales por nacimiento de nietos.

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

e.- 1 día natural por fallecimiento de fíos.

f.- 1 día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

2

CVE-2023-2122

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Artículo 12º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 27 días laborables contados de lunes a sábado, no computan como vacaciones los festivos oficiales ni los domingos, en ningún caso el número total de días de vacaciones podrá ser inferior a 32 días naturales.

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

Artículo 13º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se abonará según tablas por día de trabajo efectivo para la totalidad de la plantilla cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

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

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

Artículo 14º.-SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. -

SÁBADOS EN RECEPCIÓN

Se establecerá un calendario rotativo y equitativo para que el personal que presten servicios en sábados en la recepción, comiencen la jornada semanal siguiente en turno de noche de lunes a jueves, descansando el viernes.

La jornada ordinaria de los sábados en recepción, será la estricta necesaria para recepcionar toda la materia prima alargándose sólo en casos excepcionales por cualquier incidencia.

SÁBADOS EN PRODUCCIÓN

En caso de necesidades de producción, el personal que trabaje en sábado descansará un día dentro de los 15 días siguientes a dicho sábado.

Dicho día, que será elegido el trabajador, tendrá que ser disfrutado en los 15 días siguientes haciéndolo coincidir con los días de parada que se programados en función de la producción.

La jornada ordinaria de los sábados, será desde las 6 horas a las 14 horas.

DOMINGO/FESTIVO

El personal que preste servicios en la empresa en un domingo o un día festivo, cobrará según las tablas salariales por cada festivo trabajado, y la empresa le compensará además con un día de descanso, o bien 2 días de descanso sin incluir el plus festivo.

Dicho día o días, que será elegido por la persona, tendrán que ser disfrutados en los 15 días siguientes haciendo los coincidir con los días de parada que se programados en función de la producción.

Si la dirección de la empresa estima conveniente hacer la jornada partida por necesidades de producción, se haría esta sin retribución complementaria alguna.

En caso de exceder dicha jornada los trabajadores afectados cobrarán horas extra.

La jornada ordinaria de los domingos y festivos, será desde las 6 horas a las 14 horas.

En caso de que las circunstancias de la producción cambien a lo largo del año, ambas partes se comprometen a revisar el presente artículo para adaptarlo a las nuevas necesidades.

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Artículo 15º.- INCENTIVO DE RESPONSABILIDAD. -

Se establece un incentivo de responsabilidad que se abonará a los responsables de turno. Estos responsables serán designados unilateralmente por la empresa, teniendo capacidad la misma de modificar a los responsables en cualquier momento. El incentivo será de 156 € aplicados a 12 pagas.

Artículo 16º.- PRENDAS DE TRABAJO. -

La Empresa facilitará a la plantilla dos prendas de trabajo al año y un par de botas de goma; y las prendas exigidas por la normativa vigente, cuyo uso será obligatorio dentro de la factoría, estando prohibido su utilización fuera de la misma, dadas las exigencias de dicha normativa.

Artículo 17º.- AYUDA ESCOLAR.-

Aquellas personas que tengan hijos/as en edad escolar percibirán un plus en el mes de septiembre, desde el año en que dichos hijos cumplan los tres años hasta el año que cumplan los diecisiete años y siempre que el hijo/a continúe los estudios.

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

El "plus de ayuda escolar" tendrá la siguiente cuantía anual para la vigencia del convenio:

2023: 110 €
2024: 115 €
2025: 115 €

Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las tres gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Julio y Navidad, estarán compuestas por una mensualidad de 30 días según tabla salarial más el complemento de paga extra.

El "complemento de paga extra" tendrá la siguiente cuantía anual para la vigencia del convenio:

2023: 100 €
2024: 110 €
2025: 120 €

Artículo 19º.- RETRIBUCIONES. -

Los salarios para 2.022, 2023 y 2024 del personal afectado por este convenio, serán los que se detallan en las tablas salariales anexas al presente texto, y se dividirán en dos grupos profesionales:

Grupo A: FABRICACIÓN
Grupo B: ADMINISTRACIÓN

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

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

Artículo 20º.- INCAPACIDAD TEMPORAL. -

Cuando se produzca incapacidad temporal, la empresa abonará a los trabajadores el importe necesario, para que con la prestación de I.T. perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio, es decir, salario más antigüedad más plus de asistencia.

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Artículo 21º.- JORNADA.-

La Dirección de la Empresa y el delegado de Personal, negociarán el calendario laboral y el calendario de sábados, domingos y festivos en el primer trimestre del año, estableciéndose los turnos de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de los mismos y elaborando el horario de trabajo teniendo en cuenta que la jornada es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

Durante la jornada de trabajo y en sus dos y media horas centrales, el personal a turno tendrá un descanso de 15 minutos que está incluido en el horario de presencia. El turno de noche del 24 y 31 de diciembre se considerará día festivo y no se trabajará.

Artículo 22º.- FALTAS Y SANCIONES. -

1.- CLASIFICACIÓN

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

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

B) Serán faltas graves:

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

C) - Serán faltas muy graves:

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

2.- SANCIONES.-

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

Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un plazo de un año.
- Despido.

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24º.- FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

A) - FORMACIÓN

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

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

B)- PROMOCION CATEGORIA PROFESIONAL

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

Grupo A:

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

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

Grupo B:

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

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

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

6

CVE-2023-2122

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Artículo 25.- RESOLUCION DE CONFLICTOS e INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1- RESOLUCION DE CONFLICTOS

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

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

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

e) Conflictos individuales o plurales de:

1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.

2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.

3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.

4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.

5- Movilidad funcional.

6- Sanciones que no conlleven despido.

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

2- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando concurren cualquiera de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T y por acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá proceder previo periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.1 a inaplicar las condiciones de trabajo previstas el convenio respecto a las materias establecidas en el artículo 82.3".

DISPOSICIONES FINALES- INCREMENTOS SALARIALES

Año 2022: Se garantiza para este año un incremento del 4% sobre las tablas definitivas de 2021. Tan pronto se constate el IPC real del año 2022, se regularizarán si proceden las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 4 %, se garantiza el incremento adelantado del 4%.

Si el IPC está entre el 4% y el 5% el incremento definitivo se igualará al IPC.

Si el IPC supera el 5% el incremento definitivo será del 5%

VIERNES, 17 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 54

Año 2023: Se garantiza para este año un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas de 2022. Tan pronto se constate el IPC real del año 2023, se regularizarán si proceden las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 4 %, se garantiza el incremento adelantado del 4%.
Si el IPC está entre el 4% y el 5% el incremento definitivo se igualará al IPC.
Si el IPC supera el 5% el incremento definitivo será del 5%

Año 2024: Se garantiza para este año un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas de 2023. Tan pronto se constate el IPC real del año 2024, se regularizarán si proceden las diferencias que pudieran producirse bajo el siguiente criterio:

Si el IPC es inferior al 4 %, se garantiza el incremento adelantado del 4%.
Si el IPC está entre el 4% y el 5% el incremento definitivo se igualará al IPC.
Si el IPC supera el 5% el incremento definitivo será del 5%

San Vicente de Toranzo, 13 de febrero de 2023.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

Álvaro Ortiz del Piñal

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

Anexo.- Tablas salariales

TABLAS PROVISIONALES 2022
Definitivas 2021 + 4%

GRUPO A Producción	SALARIO DIA/MES
Oficial de 2ª	39,87 €
Oficial de 1ª	40,45 €
Auxiliar de laboratorio	38,92 €
Oficial de laboratorio	39,41 €
Otros técnicos	1.354,92 €

GRUPO B Administración	SALARIO DIA/MES
auxiliar administrativo	1121,11 €
oficial de 2ª	1268,84 €
oficial de 1ª	1330,70 €

PLUSES	
Plus de asistencia	3,84 € / día
Plus festivo	59,95 € + 1 día o 2 días
Plus hora nocturna	1,50 €
Precio hora extra	13,92 €

8

2023/2122

CVE-2023-2122