

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

2950 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mastrigo Bio Gourmet, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0314/2022; denominado Mastrigo Bio Gourmet, S.L.; código de convenio n.º 30104202012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 01/12/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 2 de mayo de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MASTRIGO BIO GOURMET S.L.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.

Firman el presente convenio colectivo, de acuerdo con la legitimación establecida para negociarlo en el art. 82.2 ET y 3 ET, la dirección de la empresa y las personas trabajadoras a través de su representante legal.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Se aplica de la empresa Mastrigo Bio Gourmet S.L. con CIF número B-73658262, sita en Abanilla, Murcia, o a cualquiera de sus centros de trabajo sitos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y dedicada a la fabricación, envasado y comercialización de pan, panes especiales así como, pan de molde, pan tostado, picos, regañas, colines, rosquillas o crackers con amplia diversidad de presentaciones y formatos.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. Denuncia y ultraactividad.

El convenio se entiende automáticamente denunciado al término de su vigencia.

A los efectos de la negociación del nuevo Convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo, antes de final del mes de septiembre de 2024 debiendo dar comienzo las negociaciones antes de final del mes de octubre de ese mismo año. Salvo que las partes, dispusieran de común acuerdo otros plazos de preaviso y denuncia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación que conforme a derecho corresponda.

No obstante, finalizada la vigencia y hasta que no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará la aplicación de la totalidad del mismo hasta que no sea sustituido por uno nuevo, manteniendo su vigencia en sus propios términos y delimitación, excepto en aquellas cláusulas en las que acuerde una vinculación temporal explícita que se estará al vencimiento pactado.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación y resolución de cuestiones que suscite este Convenio y la Legislación laboral vigente. Tendrá su domicilio en Abanilla, Murcia (Pol. Ind. El Semolilla Calle E, nave 6) y estará constituida por un representante de las personas trabajadoras; y por un representante de la empresa.

Sus funciones son: la interpretación, aclaración, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones normativas y obligaciones del Convenio.

Se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes en un periodo no superior a 15 días; y resolverá la controversia mediante una resolución escrita en el plazo de 5 días.

En caso de desacuerdo las partes deberán someter las discrepancias que en ámbito colectivo surjan entre las partes conforme a lo dispuesto en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III)“

Artículo 6.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

De acuerdo con el artículo 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, legitimados para negociar un Convenio Colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas conforme los trámites del 41.4 ET, e inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En cualquier caso, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

Capítulo II

Modalidades de contratación

Artículo 7.- Contratos temporales.

La duración máxima de éstos contratos será de 6 meses dentro de un período de 12.

Cuando el contrato haya sido concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes pueda prorrogarse, por una sola vez, sin que su duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 8.- Calificación profesional y definiciones

De conformidad con el sistema de trabajo, grupos profesionales y niveles implantado en la empresa se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles.

GRUPO PROFESIONAL A: PERSONAL ADMINISTRACION	
Director Departamento	NIVEL 1
Responsable Departamento	NIVEL 2
Técnico Departamento	NIVEL 3
Administrativo	NIVEL 4
Auxiliar Administrativo	NIVEL 5
GRUPO PROFESIONAL B: PERSONAL DE ELABORACION	
Responsable producción/ mantenimiento	NIVEL 1
Jefe Equipo	NIVEL 2
Amasador/Hornero	NIVEL 3
Supervisor Línea/ Almacén	NIVEL 4
Operario fabrica/limpieza/almacén	NIVEL 5
GRUPO PROFESIONAL C: PERSONAL MERCANTIL/COMERCIAL	
Director departamento	NIVEL 1
Responsable Departamento	NIVEL 2
Técnico Departamento	NIVEL 3
Comercial	NIVEL 4
Autoventa/Chofer	NIVEL 5

Artículo 9.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional o categoría/nivel equivalente, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el

acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 10.- Periodo de prueba.

El período de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de un mes. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados desde el primer día del contrato del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, permiso por nacimiento de hijo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el computo del mismo.

Capítulo IV

Organización de la jornada de trabajo

Artículo 11.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral anual será de 1.798 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima semanal será de 40 horas semanales. Conforme las necesidades de producción, se establece un sistema de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Artículo 12.- Trabajo a turnos

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

El personal de elaboración, clasificado en el Grupo Profesional B, podrá estar sujeto a sistema de turnos de mañana, tarde y noche, cuando así lo requiera la actividad de la empresa.

Ausencias imprevistas. Las personas trabajadoras en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta sustituirá al saliente al término de su jornada, si así se requiriera.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución.

Artículo 13.- Descansos

Las personas trabajadoras, cuando realicen jornadas continuadas de más de seis horas, tendrán un descanso de 30 minutos de duración.

De estos 30 minutos, 20 minutos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, y los otros 10 minutos restantes deberán ser recuperados por el trabajador durante su contrato de trabajo y hasta el límite de la jornada anual.

De conformidad con la legislación laboral vigente, las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio.

Artículo 14.- Vacaciones

Las personas trabajadoras disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones anuales que se distribuirán del siguiente modo: 15 días se disfrutarán entre los meses de julio a septiembre ambos incluidos y los días restantes (16) en el resto del año distribuidos/fijados previa consulta por la empresa al trabajador con al menos dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

En todo caso quedan excluidos del periodo vacacional por coincidir con la mayor actividad de la empresa los meses de octubre, noviembre y hasta el día 20 de diciembre.

Este derecho al disfrute de vacaciones anuales será proporcional a la fecha de incorporación a la empresa en el año natural.

Artículo 15.- Calendario laboral.

De acuerdo con la normativa laboral vigente la empresa, previa acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, elaborará un calendario laboral anual que reflejará la distribución de los días de trabajo, descansos semanales, festivos, días inhábiles (o no laborables) y los periodos de vacaciones, ajustándose a la jornada máxima anual prevista.

Del calendario se entregará una copia a los representantes de las personas trabajadoras y se colocará en un lugar visible de la empresa.

La modificación del mismo se hará previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 16.- Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Hasta tres días naturales (garantizando en todo caso que al menos sean dos días laborables), en los casos de nacimiento de hijo y enfermedad o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cuatro días laborables. Si el desplazamiento fuese de más de 200 Kms., el permiso será de hasta cinco días laborables. Los parientes comprendidos en éste supuesto, son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado,

se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

I. 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 artículo 46.1.

II. En el supuesto de que el trabajador, por 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.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental. Este permiso retribuido se podrá disfrutar, como máximo dos veces al año.

h) El trabajador/a tendrá derecho a dos días retribuidos al año por intervención de cirugía menor que no requiera hospitalización. El pago se efectuará por la empresa siempre y cuando el trabajador/a lo justifique mediante parte facultativo

Título V

Retribución

Artículo 17.- Salario Base y complementos salariales.

I. Salarios 2023 a 2025:

Se adjuntan TABLAS SALARIALES

II. Complemento de nocturnidad.

Bajo la denominación de "Nocturnidad", aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un complemento salarial por importe de 17 €/jornada.

III. Complemento de trabajos de fin de semana.

Bajo la denominación de "complemento fin de semana", el personal que preste sus servicios entre las 22:00 del viernes y las 22:00 del domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional de 10 € por jornada de trabajo efectiva (o su parte proporcional si se realiza a tiempo parcial).

IV. Plus arranque.

De conformidad con lo previsto en el artículo 19 RD 1.561/1995, tras un parada de la producción de larga duración (entendiéndose por larga duración la que interrumpe el proceso productivo por más de 24 horas) el trabajador que adelante el inicio de su jornada ordinaria para preparar el sistema de producción, percibirán 10 €/hora o su parte proporcional si es inferior por los trabajos de arranque. Estos trabajos tendrán una duración máxima de dos horas.

Este complemento no será compatible con el complemento de "fin de semana".

V. Pagas extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias por importe cada una de ellas treinta días de salario base más antigüedad, y conforme las tablas salariales adjuntas al presente convenio. El devengo será semestral y la fecha de pago el 15 de mayo, 15 de julio y 20 de diciembre. El personal que ingrese o cese dentro del año, percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. La empresa podrá optar el abono de estas pagas extraordinarias de manera prorrateándolas, e ingresándolas mes a mes, o bien como pagas integras en las fechas indicadas.

Artículo 18.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que superen la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, semanal, o diario.

Se realizarán horas extraordinarias cuando existan necesidades derivadas de festividades, periodos punta y pedidos extraordinarios de clientes, siempre de acuerdo con el límite máximo previsto por ley.

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso equivalente al tiempo de jornada extraordinaria realizado, en los dos meses siguientes a su realización, o en el importe resultante de la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias}) / 1798) \times 1,5$$

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 19.- Complemento por incapacidad temporal a cargo de la empresa

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán desde el décimo día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Este beneficio, a causa de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año. En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

Artículo 20.- Póliza de seguro de incapacidad permanente.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 18.000 € para los años de vigencia del convenio.

Artículo 21.- Ayuda para trabajadores con menores a cargo.

Las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo menores de 12 años ya sea por naturaleza, adopción, o en los supuestos de guarda legal, recibirán un complemento de 10 euros mensuales por cada uno de ellos. Dicho

complemento se denominará "ayuda familiar" y se abonará hasta un límite de tres menores por trabajador. En caso de menores a cargo con discapacidad este complemento se percibirá hasta la edad de 16 años.

Este complemento solo lo devengará el padre, la madre, el tutor o guardador para un mismo sujeto causante.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 22.- Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector.

Capítulo VIII

Otros

Artículo 23.- Igualdad de género. Acoso.

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad efectiva real entre mujeres y hombres de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por eso garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, contratación, condiciones de trabajo, promoción, formación, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

En el texto del Convenio se ha utilizado "trabajador" como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la Igualdad Ejecutiva de Mujeres y Hombres establece en su artículo 48, que "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo", es por ello que la empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras establecerá un protocolo para las situaciones de acoso con la adopción de medidas preventivas y procedimientos de actuación

Artículo 24.- Protección de datos y video vigilancia

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y a la a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el trabajador conoce que se han instalado cámaras de seguridad en el recinto de la empresa.

En consecuencia, sus datos personales se incorporarán al fichero denominado "video vigilancia", el cual ha sido declarado ante la Agencia Española de Protección de Datos, tratándose con la finalidad de seguridad y control del acceso a las instalaciones a través de un sistema de video vigilancia.

Estos datos podrán ser cedidos a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades judiciales, así como ser utilizados con fines disciplinarios cuando a través de los mismos se constate la comisión de una falta de disciplina.

El trabajador puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante solicitud por escrito dirigida ante el responsable del fichero.

Artículo 25.- Geolocalización.

Los sistemas de geolocalización respetarán lo previsto en la ley, en el art. 90 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales. Los vehículos de la empresa contarán con un GPS para controlar su posición cuando hacen transportes.

La empresa proporciona el sistema informático que incluye todo lo relacionado con redes, dispositivos, y acceso a internet que se proporciona exclusivamente para el uso corporativo. Además, la empresa se reserva el derecho de supervisar el uso del sistema informático. El uso del sistema informático implica:

(a) el consentimiento irrevocable del usuario para que Mastrigo Bio Gourmet, S.L., supervise el sistema informático y todos los datos contenidos o accedidos a través de él.

(b) el conocimiento por parte del usuario de que el uso no autorizado puede dar lugar a acciones administrativas, penales, civiles u otras actuaciones en su contra.

Del mismo modo, la salida de soportes y documentos que contengan datos de carácter empresarial, incluidos los comprendidos en correos electrónicos, fuera de los locales, deberá ser autorizada por la empresa. Se deben tener en cuenta también los ordenadores portátiles y el resto de los dispositivos móviles que puedan contener tanto datos de la empresa como personales.

Artículo 26.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo del sector de Panaderías de la Región de Murcia (BORM de 19 de octubre de 2015).

Por la Empresa, Salvador Pina Moreno, DNI **4779**, Ana Isabel Caballero Agudo, DNI **4985**, Antonio Tomas Pérez, DNI **3906**.—Por la Representación de las Personas Trabajadoras, Florentino Rubio Muñoz -REDES-, DNI **6122**.



ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2023

TABLA SALARIAL 2023									
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Sal. Base	PLUS LOCOMOCION	BOLSA VACACIONES	GRATIF. VERANO	GRATIF. NAVIDAD	GRATIFI. EXTRA	TOT. BRUTO MES
A	1	DIRECTOR DPTO	2.006,99 €	34,78 €	5,58 €	167,25 €	167,25 €	167,25 €	2.549,10 €
A	2	RESP. DEPARTAMENTO	1.666,99 €	34,78 €	5,58 €	138,92 €	138,92 €	138,92 €	2.124,09 €
A	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.326,99 €	34,78 €	5,58 €	110,58 €	110,58 €	110,58 €	1.699,10 €
A	4	ADMINISTRIVO	1.054,99 €	34,78 €	5,58 €	87,92 €	87,92 €	87,92 €	1.359,09 €
A	5	AUX. ADMINISTRATIVO	975,80 €	34,78 €	5,58 €	81,32 €	81,32 €	81,32 €	1.260,11 €
B	1	RESPONSABLE PRODUCCION/MANTENIMIENTO	1.326,99 €	34,78 €	5,58 €	110,58 €	110,58 €	110,58 €	1.699,10 €
B	2	JEFE EQUIPO	1.190,99 €	34,78 €	5,58 €	99,25 €	99,25 €	99,25 €	1.529,10 €
B	3	AMASADOR/HORNERO	1.054,99 €	34,78 €	5,58 €	87,92 €	87,92 €	87,92 €	1.359,09 €
B	4	SUPERVISO LINEA/ALMACEN	1.054,99 €	34,78 €	5,58 €	87,92 €	87,92 €	87,92 €	1.359,09 €
B	5	OPERARIO FABRICA/LIMPIEZ ALMACEN	975,80 €	34,78 €	5,58 €	81,32 €	81,32 €	81,32 €	1.260,11 €
C	1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	2.006,99 €	34,78 €	5,58 €	167,25 €	167,25 €	167,25 €	2.549,10 €
C	2	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.666,99 €	34,78 €	5,58 €	138,92 €	138,92 €	138,92 €	2.124,09 €
C	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.326,99 €	34,78 €	5,58 €	110,58 €	110,58 €	110,58 €	1.699,10 €
C	4	COMERCIAL	1.054,99 €	34,78 €	5,58 €	87,92 €	87,92 €	87,92 €	1.359,09 €
C	5	AUTOVENTA/CHOFER **	975,80 €	34,78 €	5,58 €	81,32 €	81,32 €	81,32 €	1.260,11 €



TABLA SALARIAL 2024

TABLA SALARIAL 2024									
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Sal. Base	PLUS LOCOMOCION	BOLSA VACACIONES	GRATIF. VERANO	GRATIF. NAVIDAD	GRATIFI. EXTRA	TOT. BRUTO MES
A	1	DIRECTOR DPTO	2.027,06 €	34,78 €	5,58 €	168,92 €	168,92 €	168,92 €	2.574,19 €
A	2	RESP. DEPARTAMENTO	1.683,66 €	34,78 €	5,58 €	140,30 €	140,30 €	140,30 €	2.144,93 €
A	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.340,26 €	34,78 €	5,58 €	111,69 €	111,69 €	111,69 €	1.715,68 €
A	4	ADMINISTRIVO	1.065,54 €	34,78 €	5,58 €	88,79 €	88,79 €	88,79 €	1.372,28 €
A	5	AUX. ADMINISTRATIVO	985,56 €	34,78 €	5,58 €	82,13 €	82,13 €	82,13 €	1.272,31 €
B	1	RESPONSABLE PRODUCCION/MANTENIMIENTO	1.340,26 €	34,78 €	5,58 €	111,69 €	111,69 €	111,69 €	1.715,68 €
B	2	JEFE EQUIPO	1.202,90 €	34,78 €	5,58 €	100,24 €	100,24 €	100,24 €	1.543,99 €
B	3	AMASADOR/HORNERO	1.065,54 €	34,78 €	5,58 €	88,79 €	88,79 €	88,79 €	1.372,28 €
B	4	SUPERVISO LINEA/ALMACEN	1.065,54 €	34,78 €	5,58 €	88,79 €	88,79 €	88,79 €	1.372,28 €
B	5	OPERARIO FABRICA/LIMPIEZ ALMACEN	985,56 €	34,78 €	5,58 €	82,13 €	82,13 €	82,13 €	1.272,31 €
C	1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	2.027,06 €	34,78 €	5,58 €	168,92 €	168,92 €	168,92 €	2.574,19 €
C	2	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.683,66 €	34,78 €	5,58 €	140,30 €	140,30 €	140,30 €	2.144,93 €
C	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.340,26 €	34,78 €	5,58 €	111,69 €	111,69 €	111,69 €	1.715,68 €
C	4	COMERCIAL	1.065,54 €	34,78 €	5,58 €	88,79 €	88,79 €	88,79 €	1.372,28 €
C	5	AUTOVENTA/CHOFER **	985,56 €	34,78 €	5,58 €	82,13 €	82,13 €	82,13 €	1.272,31 €

**TABLA SALARIAL 2025**

TABLA SALARIAL 2025									
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Sal. Base	PLUS LOCOMOCION	BOLSA VACACIONES	GRATIF. VERANO	GRATIF. NAVIDAD	GRATIFI. EXTRA	TOT. BRUTO MES
A	1	DIRECTOR DPTO	2.047,33 €	34,78 €	5,58 €	170,61 €	170,61 €	170,61 €	2.599,53 €
A	2	RESP. DEPARTAMENTO	1.700,49 €	34,78 €	5,58 €	141,71 €	141,71 €	141,71 €	2.165,98 €
A	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.353,66 €	34,78 €	5,58 €	112,81 €	112,81 €	112,81 €	1.732,44 €
A	4	ADMINISTRATIVO	1.076,19 €	34,78 €	5,58 €	89,68 €	89,68 €	89,68 €	1.385,60 €
A	5	AUX. ADMINISTRATIVO	995,41 €	34,78 €	5,58 €	82,95 €	82,95 €	82,95 €	1.284,63 €
B	1	RESPONSABLE PRODUCCION/MANTENIMIENTO	1.353,66 €	34,78 €	5,58 €	112,81 €	112,81 €	112,81 €	1.732,44 €
B	2	JEFE EQUIPO	1.214,93 €	34,78 €	5,58 €	101,24 €	101,24 €	101,24 €	1.559,02 €
B	3	AMASADOR/HORNERO	1.076,19 €	34,78 €	5,58 €	89,68 €	89,68 €	89,68 €	1.385,60 €
B	4	SUPERVISO LINEA/ALMACEN	1.076,19 €	34,78 €	5,58 €	89,68 €	89,68 €	89,68 €	1.385,60 €
B	5	OPERARIO FABRICA/LIMPIEZ ALMACEN	995,41 €	34,78 €	5,58 €	82,95 €	82,95 €	82,95 €	1.284,63 €
C	1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	2.047,33 €	34,78 €	5,58 €	170,61 €	170,61 €	170,61 €	2.599,53 €
C	2	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.700,49 €	34,78 €	5,58 €	141,71 €	141,71 €	141,71 €	2.165,98 €
C	3	TECNICO DE DEPARTAMENTO	1.353,66 €	34,78 €	5,58 €	112,81 €	112,81 €	112,81 €	1.732,44 €
C	4	COMERCIAL	1.076,19 €	34,78 €	5,58 €	89,68 €	89,68 €	89,68 €	1.385,60 €
C	5	AUTOVENTA/CHOFER **	995,41 €	34,78 €	5,58 €	82,95 €	82,95 €	82,95 €	1.284,63 €