

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5578

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Tauste Ganadera, S.A.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Tauste Ganadera, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Tauste Ganadera, S.A., para los años 2022 al 2025 (código de convenio 50001702011990), suscrito el día 22 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 29 de diciembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 17 de julio de 2023, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 18 de julio de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo afectará a Tauste Ganadera, S.A., en su centro de trabajo en Tauste (Zaragoza).

Art. 2.º Ámbito personal.

Comprende a todo el personal de plantilla encuadrado en los grupos profesionales descritos en el artículo 18 del presente convenio.

Art. 3.º Ámbito temporal.

La vigencia de este convenio será de cuatro años a contar desde el día 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Art. 4.º Denuncia.

La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha, su vencimiento, es decir, el 1 de octubre de 2025.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que el convenio se entiende denunciado, es decir, el 1 de noviembre de 2025, se procederá a constituir la mesa negociadora. En ese momento se fijará un calendario o plan de negociación, debiendo iniciarse esta en el plazo máximo de quince días, a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la mesa negociadora. Agotado el plazo máximo para la

negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. No obstante, independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2025, todo el articulado del presente convenio se seguirá aplicando hasta que sea sustituido por el pactado en el nuevo convenio. Las tablas salariales pactadas en este convenio se mantendrán hasta la firma de uno nuevo.

Art. 5.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria se ocupará de la vigilancia y cumplimiento de lo que se establece en el presente convenio y de aquellas cuestiones establecidas en la ley o que le pudieren atribuir las partes de mutuo acuerdo.

Estará formada, como máximo, por tres representantes de la dirección de la empresa y otros tres representantes del personal.

Sus funciones serán, además de las que le atribuya la ley y las partes de mutuo acuerdo, las de asesorar, resolver, en su caso, e informar a la dirección y al órgano de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes, con previo aviso de cinco días de antelación y previa presentación de un concreto orden del día. El plazo máximo para adopción de acuerdos será de un mes a contar desde la celebración de la primera reunión. Se levantará acta de las reuniones en la que se indicarán los acuerdos alcanzados, los cuales se adoptarán por mayoría de sus integrantes, sometiéndose en su caso las discrepancias que puedan existir en el seno de dicha comisión a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el supuesto de existir discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las mismas se solventarán conforme indica dicho artículo en su párrafos último y penúltimo, es decir, se planteará ante esta comisión paritaria que tendrá un plazo de siete días para resolver y, en su defecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales citados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes contratantes tendrán derecho a recurrir contra las decisiones de la Comisión ante los organismos legales competentes. Cada representación podrá acudir a las sesiones con un asesor como máximo, que tendrá voz, pero no voto.

Art. 6.º Condiciones más beneficiosas.

Serán respetados todos aquellos pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la empresa que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Art. 7.º Facultad de compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio colectivo podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Art. 8.º Inaplicación de las condiciones del convenio.

En la no aplicación de las condiciones de trabajo se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto de que la autoridad judicial declare nulo alguno de los pactos de este convenio colectivo, desvirtuando el mismo, quedara este sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Art. 10.º Organización del trabajo.**

La organización técnica del trabajo, como sujeción a las normas y orientación de este convenio y de las demás disposiciones legales, es facultad exclusiva de la empresa; no obstante, la misma comunicará a los representantes de los trabajadores los cambios que se realicen para una mejor organización técnica del mismo y, siempre respetando los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores si supusieran cambios sustanciales.

Art. 11. Discreción profesional.

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecte a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos, contratos, contabilidad, precios, costes y toda a clase de documentos que por el propio trabajo o por el desarrollo de actividades sindicales el trabajador llegue a conocer.

Art. 12. Rendimientos.

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán los rendimientos conducentes a considerar como actividad normal los que desarrolla un empleado normal entregado a su trabajo, bajo la dirección competente, pero sin estímulo a una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar la tabla de incentivos para su aplicación, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III**Jornada-horas extras****Art. 13. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será las horas anuales pactadas de trabajo efectivo que se indica a continuación:

Año 2022: 1.800 horas.

Año 2023: 1.800 horas.

Año 2024: 1.792 horas.

Año 2025: 1.792 horas.

Debido a la especial característica de la producción de la empresa, es facultad de la misma la organización y establecimiento de horarios y turnos de trabajo encaminados a un progresivo y perfecto proceso productivo. No obstante, antes de finalizar cada uno de los años de convenio, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el calendario laboral, horarios, turnos, vacaciones, previstos para el año siguiente. La empresa igualmente se obliga a comunicar a los representantes de los trabajadores cualquier variación de dichas previsiones cuando afecten a una sección de forma completa.

Art. 14. Horas extraordinarias.

Las horas que se realicen fuera de jornada de trabajo pactada en el artículo 13 de este convenio se retribuirán a razón de 14,45 euros/hora. Este importe se incrementará a partir del 1 de enero de 2023, conforme indicado en los artículos 21 y 22 de este convenio. Se establece un plus de nocturnidad del 25% sobre el precio de la hora extraordinaria por hora extra trabajada de noche.

Art. 15. Prima por día festivo y domingos.

Las personas trabajadoras de esta empresa quedan excluidas de la legislación vigente sobre el descanso dominical; no obstante, dispondrán del descanso semanal legalmente establecido.

Igualmente, y para este convenio se establece un plus por domingo trabajado de 68,67 euros y una prima para las secciones con trabajo dominical de 37,28 euros/mes brutos a cada persona trabajadora, o la parte proporcional correspondiente a los domingos computados.

El día festivo se abonará a razón de 86,84 euros brutos por festivo trabajado.

La prima por festivo y fijo domingos se computará para el pago durante las vacaciones, igualmente cuando coincida la fiesta semanal de la persona trabajadora. Estas cuantías son las fijadas para el año 2022; para el resto de los años serán de aplicación los artículos 21, 22 y 23 del presente convenio, según tablas anexas.

Art. 16. Control de presencia.

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como comienzo de la jornada deberán ser en condiciones de comenzar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles en el puesto de trabajo, y de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Art. 17. Dedicación.

Todos los contratos vigentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, así como los celebrados con posterioridad al mismo, se entienden realizados con absoluta dedicación, ajustados a la regulación que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Grupos profesionales.

El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral e incluye el conjunto de funciones equivalentes.

Pertenecen a estos grupos profesionales las personas trabajadoras que, con la calificación técnica, conocimientos y/o experiencia precisos, realizan operaciones y tareas de producción, interviniendo directa o indirectamente en el proceso productivo.

Grupo I:

Funciones básicas de la profesión u oficio con autonomía, pero bajo supervisión. La persona trabajadora podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o solo, según la naturaleza del cometido. Requieren formación teórica/práctica básica.

Las categorías actuales que se incluirán dentro de este grupo profesional serán las que se citan a continuación:

—Auxiliar administrativo, limpiador, especialista primera, mecánico.

—Nivel salarial grupo I.A.: 762,47 euros.

Grupo II:

Funciones que implican el desempeño de tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del trabajador, con asunción de responsabilidad sobre los resultados. En equipo podrán asumir, con autonomía, funciones ocasionales de coordinación de otros operarios. Formación teórica específica en el puesto de trabajo y experiencia profesional suficiente.

Las categorías actuales que se incluirán dentro de este grupo profesional serán las que se citan a continuación:

—Técnico de segunda, técnico de primera, oficial administrativo.

—Nivel salarial grupo II. A. (Técnico segunda) 780,96 euros.

—Nivel salarial grupo II. B. (Técnico primera) 804,03 euros.

—Nivel salarial grupo II. C. (Oficial administrativo) 844,11 euros.

Grupo III:

Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre un grupo de trabajo con mando directo o no sobre las personas de dicha unidad. Intervienen directamente en el proceso productivo o en tareas/funciones. Formación teórica específica en el puesto de trabajo y experiencia profesional suficiente.

Las categorías actuales que se incluirán dentro de este grupo profesional serán las que se citan a continuación: Capataz.

—Nivel salarial grupo III. A. 895,92 euros.

Quedan excluidos directores técnicos, técnico superior, jefe de producción, director gerente, jefe administración y jefe de mantenimiento.

Para todos los Niveles salariales determinados en el presente artículo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se garantizará el SMI vigente, computándose a los efectos de alcanzar el SMI todos los complementos salariales percibidos, incluidos los incentivos, y con la sola exclusión de los complementos extrasalariales.

Art. 19. Personas trabajadoras de nueva incorporación.

Para el grupo I (especialista): El tiempo de trabajo necesario para que se produzca la plena integración en el Grupo Profesional no podrán exceder en ningún caso

de 2 años de acuerdo con el plan de Formación establecido al efecto durante los cuales el trabajador percibirá, además de la totalidad de conceptos salariales que le correspondan, al menos un 85% del salario base en el primer año y un 90% del salario base en el segundo año. Según tablas anexas.

Para los trabajadores de nueva incorporación se percibirán los incentivos regulados en el artículo 30 del presente convenio, en función de un 50% en los primeros 6 meses de relación laboral y al 100% a partir del séptimo mes, siempre que se cumplan los requisitos para su percibo.

Se abonará una paga de permanencia que se percibirá en el mes 13 de prestación de servicios y que consistirá en abonar la diferencia entre el salario base de categoría 100% y el percibido, según el salario que haya en vigor de los 12 primeros meses de prestación laboral.

Asimismo, se abonará una paga de permanencia que se percibirá en el mes 25 de prestación de servicios y que consistirá en abonar la diferencia entre el salario base de categoría 100% y el percibido, según el salario que haya en vigor de los meses 13 al 24 de prestación laboral.

A tales efectos se computará el tiempo de trabajo de las personas que hubieran estado trabajando en la misma empresa con cualquier modalidad contractual y en la misma o análoga función o puesto de trabajo durante los dos años anteriores.

Para las Personas trabajadoras de nueva incorporación, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se garantizará el SMI vigente, en su importe correspondiente al 100%, computándose a los efectos de alcanzar el SMI todos los complementos salariales percibidos, incluidos los incentivos y paga de permanencia, y con la sola exclusión de los complementos extrasalariales.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas y sociales

Art. 20. Salario base.

Las retribuciones para el año 2022 serán las que correspondan a cada persona trabajadora con arreglo a su grupo profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Los salarios resultantes son los que se especifican en la tabla que se une como tablas anexas.

Art. 21. Incrementos.

En los años 2022, 2023, 2024 y 2025 el incremento salarial será para todos los conceptos salariales de:

- 2022: 4%
- 2023: 3%
- 2024: 2,5%
- 2025: 2%

Se aplicarán los porcentajes de incrementos establecidos para cada año en los conceptos regulados en este convenio.

Según tablas anexas.

Art. 22. Revisión salarial.

Si la suma de los IPC reales de 2022, 2023, 2024 y 2025 es superior a la subida pactada en el artículo anterior, procederá la actualización de las tablas en la diferencia, hasta un máximo del 3% de esa diferencia, a los únicos efectos de determinar la base de cálculo para el incremento del año 2026.

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de junio, diciembre y beneficios consistirán en un mes de sueldo de la tabla a salarial de este convenio, incrementado con la antigüedad que en cada caso proceda. El abono de la gratificación de junio se realizará dentro del mes de junio y la de diciembre dentro del mes de diciembre. La gratificación de beneficios se liquidará prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Según tablas anexas.

Art. 24. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se aplicará sobre el salario base, y queda establecido de la siguiente manera:

- 5% al cumplir los dos años.

- 10% al cumplir los cuatro años.
- 15% al cumplir los seis años.
- 25% al cumplir once años.
- 35% al cumplir los dieciséis años.
- 45% al cumplir los veintiún años.
- 60% al cumplir los veintiséis años.

Art. 25. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, el cual se fijará de acuerdo con las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. Accidentes de trabajo.

Se establece un complemento del 100% de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional derivada de la propia actividad, durante los treinta primeros días de baja.

Esta cláusula será negociable anualmente en virtud del índice de absentismo que por tal motivo se experimente en la empresa.

Art. 27 Plus de absentismo.

Partiendo de un absentismo total de los trabajadores de Convenio de Tauste Ganadera de un 5% (excluidas horas sindicales y permisos por paternidad y maternidad y aquellos permisos que pueda regular de ámbito colectivo a través de ET en base a cuidados de hijos/as), se abonarán 50€ por cada medio punto o 100€ por punto completo a cada trabajador por cada punto que se consiga reducir dicho porcentaje de absentismo total. Estas cuantías serán efectivas en el momento que exista una reducción colectiva de 0.5 puntos, es decir a partir del 4.5%, así mismo en el 4,00%, 3,50%, 3,00% hasta 0.00%

Dicha paga, que no será consolidable, se abonará en el mes de febrero del año siguiente al que se trate.

Los requisitos para que proceda su abono son los siguientes:

1.º Se abonará a las personas trabajadoras que hayan estado de alta en la empresa al menos un semestre y cuyo absentismo individual sea inferior a 5%, es decir con 4.99% de absentismo tendrá derecho a su percibo si el absentismo total se ha reducido al 4.5%

2.º El cómputo de horas para el cálculo del absentismo se realizará mediante el control de presencia, es decir, la diferencia entre las horas que deberían trabajarse y las horas realmente trabajadas. A los efectos de realizar el cálculo del absentismo no computará el periodo de duración de aquellas bajas causadas por accidentes de trabajo in itinere.

Art. 28. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez o muerte, la empresa dispondrá de un seguro a su cargo con las coberturas siguientes:

- Muerte por accidente laboral: 69.246,58 euros.
- Muerte por enfermedad profesional: 69.246,58 euros.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 69.246,58 euros.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de enfermedad profesional: 69.246,58 euros.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral: 69.246,58 euros.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad profesional: 69.246,58 euros.
- Gran invalidez derivada de accidente laboral: 69.246,58 euros.
- Gran invalidez derivada de enfermedad profesional: 69.246,58 euros.

Dicho seguro cubrirá los accidentes ocurridos en el centro de trabajo e in itinere en los medios de transporte de uso general.

Art. 29. Plus de distancia y plus de nocturnidad.

29.1. En compensación a los gastos originados como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo se establece un plus de distancia para 2022 en la cuantía de 47,92 euros/mes brutos para los trabajadores de turno y de 95,84 euros

mes brutos para los trabajadores de jornada partida. Para el resto de años serán de aplicación los artículos 21, 22 y 23 del presente convenio colectivo.

29.2. Se establece un plus de nocturnidad del 25% del salario base por hora trabajada de noche.

Art. 30.- Incentivos.

Sistema de incentivos: el sistema de incentivos se retribuye con las cuantías señaladas en las tablas anexas que se percibirán mensualmente.

Cuando existan situaciones excepcionales no imputables a los trabajadores del área del ordeño (tormentas, sequías, heladas, alimentos y agua con deficiencias etc.) los trabajadores percibirán la totalidad de las cuantías del incentivo. Ante estas situaciones excepcionales y no imputables a los trabajadores, la empresa reunirá a la representación legal de los trabajadores para informar, entrega de datos y su posterior análisis de causas y toma de decisiones.

Para el abono de los incentivos, se toman como valores asumibles en condiciones normales de trabajo las siguientes referencias indicadores, que sirven para el abono de los incentivos, en orden a su prioridad:

- Referencia indicador litros: alcanzar un objetivo mensual de media diaria de litros por vaca de acuerdo con los niveles establecidos en el convenio.
- Referencia indicador calidad de la leche: en caso de que el indicador inicial de la media de litros no se cumpla, ese mes se revisarán la ratio de células somáticas:
 - Células somáticas: si estamos entre 250.000 y 300.000 se cobrará el 50% del incentivo, (revisión enero 2024).
 - Células somáticas: si estamos por debajo de 250.000 se paga el 100%.
 - Estos datos son una media trimestral para establecer los indicadores, que diariamente se analizan y se hace público.

Es compromiso de las partes que la metodología y las buenas prácticas del trabajo y su calidad sea motivo de su revisión mensual al objeto de detectar los posibles errores, así como las situaciones excepcionales si se producen, así poder anticipar las medidas que puedan corregir y mantener los niveles de eficiencia.

Transcurridos 12 meses (enero de 2024), las partes (Dirección y Representación Legal de los Trabajadores), se reunirán al objeto de revisar el sistema de incentivos, dentro de los parámetros que cantidad y o calidad, si se han conseguido el nivel de cumplimientos.

Art. 31. Permisos.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km, el plazo será de cuatro días.

- 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.

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

e) 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.

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 2 veces al año, ni 16 horas año.

N o r m

g) En todo lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. Excedencias.

Lo establecido por Ley en el Estatuto de los Trabajadores (art. 46).

Art. 33. Cobertura de vacantes.

Quando existan vacantes de igual o superior grupo profesional dentro de los que cuenta la empresa, estas se ofertaran entre los trabajadores que ya prestan servicios en la misma. Aquellos que cumplan los requisitos de la posición ofertada se integrarán en el proceso de selección que se lleve a cabo al efecto, teniendo preferencia en caso de igualdad de condiciones.

Art. 34. Ropa de trabajo.

A cada persona trabajadora se le entregará, una vez a principios de año, la ropa adecuada para el correcto desempeño de su trabajo. El uso de dicha ropa será obligatorio y deberá utilizarse en perfecto estado higiénico-sanitario.

Art. 35. Faltas y sanciones.

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo establecido por Ley en el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 36. Jubilación a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en los términos y condiciones que se regulan en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social. La jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

ANEXO TABLAS SALARIALES

CONVENIO 2022/2025 - Salarios 2022

Aplicación s/2022 anterior convenio 1,04	GRUPO I A ESPECIALISTA	GRUPO II A TECNICO 2ª	GRUPO II B TECNICO 1ª	GRUPO II C OF.ADMTVO	GRUPO III A CAPATAZ
Salario base - A partir del mes 25	762,47	780,96	804,03	844,11	895,92
Incentivos - a partir del mes 7	240,48	556,95	734,45	229,65	783,93
Plus dominical fijo	37,28	o parte proporcional			
Plus dominical asistencia	68,67				
Festivos	86,84				
Plus distancia	47,92	95,84			
Horas extras	14,45				
Salario Base nuevas incorporaciones	1er año. 85% s/SB	2º año 90% s/SB			
	648,1	686,22			
Incentivos nuevas incorporaciones	Hasta mes 6 50%	A p. mes 7 100%			
	120,24	240,48			

CONVENIO 2022/2025 - Salarios 2023

Aplicación s/2022 1,03	GRUPO I A ESPECIALISTA	GRUPO II A TECNICO 2ª	GRUPO II B TECNICO 1ª	GRUPO II C OF.ADMTVO	GRUPO III A CAPATAZ
Salario base - A partir del mes 25	785,34	804,39	828,15	869,43	922,80
Incentivos - a partir del mes 7	247,69	573,66	756,48	236,54	807,45
Plus dominical fijo	38,40	o parte proporcional			
Plus dominical asistencia	70,73				
Festivos	89,45				
Plus distancia	49,36	98,72			
Horas extras	14,88				
Salario Base nuevas incorporaciones	1er año. 85% s/SB	2º año 90% s/SB			
	667,54	706,81			
Incentivos nuevas incorporaciones	Hasta mes 6 50%	A p. mes 7 100%			
	123,85	247,69			

CONVENIO 2022/2025 - Salarios 2024

Aplicación s/2022 1,025	GRUPO I A ESPECIALISTA	GRUPO II A TECNICO 2º	GRUPO II B TECNICO 1º	GRUPO II C OF.ADMTVO	GRUPO III A CAPATAZ
Salario base - A partir del mes 25	804,97	824,50	848,85	891,17	945,87
Incentivos - a partir del mes 7	253,88	588,00	775,39	242,45	827,64
Plus dominical fijo	39,36	o parte proporcional			
Plus dominical asistencia	72,50				
Festivos	91,69				
Plus distancia	50,59	101,18			
Horas extras	15,25				
Salario Base nuevas incorporaciones	1er año. 85% s/SB	2º año 90% s/SB			
	684,22	724,47			
	Hasta mes 6 50%	A p. mes 7 100%			
Incentivos nuevas incorporaciones	126,94	253,88			

CONVENIO 2022/2025 - Salarios 2025

Aplicación s/2022 1,02	GRUPO I A ESPECIALISTA	GRUPO II A TECNICO 2ª	GRUPO II B TECNICO 1ª	GRUPO II C OF.ADMTVO	GRUPO III A CAPATAZ
Salario base - A partir del mes 25	821,07	840,99	865,83	908,99	964,79
Incentivos - a partir del mes 7	258,96	599,76	790,90	247,30	844,19
Plus dominical fijo	40,15	o parte proporcional			
Plus dominical asistencia	73,95				
Festivos	93,52				
Plus distancia	51,60	103,20			
Horas extras	15,56				
Salario Base nuevas incorporaciones	1er año. 85% s/SB	2º año 90% s/SB			
	697,91	738,96			
Incentivos nuevas incorporaciones	Hasta mes 6 50%	A p. mes 7 100%			
	129,48	258,96			

Las presentes tablas salariales se establecen para los años de vigencia del Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 y 19 del presente Convenio Colectivo.