

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 44/2022, de 22 de agosto, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Cocatech, SLU, para los años 2022 a 2024

202208230093711

III.2989

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Cocatech, SLU, para los años 2022 a 2024 (Código número 26100232012017), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2022, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 22 de agosto de 2022.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio Cocatech, SLU

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa Cocatech, SLU y ha sido negociado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores existente en la compañía, al reconocerse ambas partes la legitimación necesaria según el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que, durante su vigencia, pertenezcan a la plantilla de la empresa, sea cual fuere su categoría profesional, en los términos que para cada una de las condiciones se establecen en este convenio colectivo.

No obstante lo establecido anteriormente, quedarán excluidas del ámbito de aplicación del Convenio colectivo aquellas personas empleadas que ostenten puesto de especial importancia y responsabilidad y que, de forma voluntaria y reversible, acepten la propuesta de la dirección de la Empresa de exclusión de Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*

Entrará en vigor con fecha efectos 1 de enero de 2022 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2024.

Prorrogará tácitamente, por años sucesivos, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes en los dos meses anteriores a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

Sus funciones son las de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, estando formada por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros de sección sindical u órgano de representación unitaria firmante del convenio. Estos miembros podrán disponer de asesores en las reuniones de la Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales para los años 2022 a 2024, de conformidad con lo pactado en el presente convenio.
- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Estudio de las discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.
- Estudio de las discrepancias que surjan en torno a una nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su caso.
- Todas aquellas que le sean específicamente atribuidas por el presente convenio o normas de superior rango.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en los locales de la empresa. La parte que promueva la reunión señalará el día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirá el ejercicio de las acciones a realizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es Polígono Industrial la Pedregosa, calle Las Zarzamoras número 55, 26300 -Nájera, La Rioja.

Artículo 5. *Contenido.*

Dentro del respeto a las Leyes, este Convenio regula las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y los sindicatos respectivos en la empresa.

Será de aplicación lo previsto en el artículo 85.3 letra c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la nueva aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le sea planteada.

Artículo 6. *Normativa aplicable.*

En las materias no previstas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y las demás disposiciones de carácter general incluido el Acuerdo Marco Nacional para las industrias de Alimentación. (Boletín Oficial del Estado de 4 de junio de 1996 según Resolución de 9 de mayo de 1996) si estuviese vigente y, en su caso, por el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997 -Boletín Oficial del Estado de 9 de junio de 1997).

No obstante, de conformidad con lo previsto en el artículo 84.2 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, el presente convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa en las siguientes materias:

- a) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- b) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

c) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

d) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

e) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de las competencias de los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la Dirección de la empresa, cumpliendo los deberes básicos previstos en el artículo 5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se comunicará a los trabajadores cambios organizativos (turnos, jornadas), con objeto de favorecer la conciliación de vida laboral y familiar, con antelación suficiente de 5 días, salvo en determinadas situaciones justificadas que no sea posible, comunicándolo en estos casos a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 8. *Salario base.*

El salario base para cada uno de los puestos de trabajo durante el año 2022 es el resultado de aplicar sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021, un incremento del 2,5%. Para el resto de los años de vigencia, (2023 y 2024), la tabla salarial se incrementará igualmente en un 2,5 % respecto a la vigente del año anterior, siendo las cuantías las establecidas a continuación:

Grupo	Nivel	Sba 2022	Sba 2023	Sba 2024
	1	14.000,00	14.350,00	14.708,75
	2	15.102,58	15.480,14	15.867,14
B	3	16.823,82	17.244,42	17.675,53
	4	18.942,11	19.415,66	19.901,05
	5	20.348,67	20.857,39	21.378,82
	6	22.513,42	23.076,26	23.653,17

Artículo 9. *Sistemas de retribución variable.*

Con la finalidad de mejorar la eficiencia, productividad general de la empresa y de cada uno de los puestos de trabajo que contribuyen a alcanzarla, así como mejorar la retribución de las personas trabajadoras ligando una parte de la misma a la mejora de resultados, durante la vigencia de este convenio se implantarán dos sistemas de retribución variable diferenciados pero totalmente compatibles entre sí:

1/ Paga de productividad, de carácter mensual y basada en la consecución de dos objetivos principales ligados a la productividad: nivel de producción de cápsulas por turno una vez hayan sido validadas por el Departamento de Calidad y reducción de mermas totales de materias primas.

2/ Retribución por Cost Manufacturing, de carácter mensual y basada en el logro de la de la mayor eficiencia en tres tipos de costes: coste de personal, costes de mantenimiento y costes energéticos de la producción.

En aplicación de este artículo, anualmente la empresa y la representación de los trabajadores desarrollarán cada uno de los sistemas de retribución variable en base a los siguientes criterios:

- Colectivo al que afectará.
- Periodo temporal en el que se medirán los parámetros y periodo de devengo.
- Parámetros a tomar en consideración.
- Cuantía y valor económico del incremento variable por puesto de trabajo.
- Excepciones a la liquidación del incremento variable.

En todo caso, la cuantía establecida como incremento variable tendrá carácter salarial, será cotizable a la Seguridad Social como complemento de calidad, y no tendrá carácter consolidable.

El incremento salarial variable no podrá comportar diferencia alguna en materia de igualdad de género en la empresa.

Como quiera que el incentivo variable no es consolidable, y es nuevo cada periodo de devengo, la no fijación de objetivos por parte de la empresa deberá entenderse en el sentido de que, en dicho periodo, no procede retribución variable, de lo que se informará y acordará con la representación legal de los trabajadores.

Ambos sistemas de retribución variable se abonarán con efecto desde el 1 de enero de 2022.

Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Según lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias por valor de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador, y que estarán prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 11. *Plus de Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir un complemento salarial mensual por antigüedad por trienios, y cuyo importe será de un 2,5% del salario base mensual percibido en el año en el que se cumpla cada trienio, con un tope máximo de tres trienios, y que será abonado a partir del mes natural en que se devengue.

Aquellas personas trabajadoras que, a fecha de 1 de enero de 2022, tengan una antigüedad de tres o más años generaran todos los trienios que le corresponda en función de los años de prestación de servicios en la empresa, con un tope máximo de tres trienios.

Artículo 12. *Plus Transporte.*

Para el año 2022, se establece un Plus de Transporte consistente en el abono de 50 euros mensuales. En los años 2023 y 2024, se incrementará en un 2,5% respecto al vigente del año anterior.

Este plus se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio con efecto desde el 1 de enero de 2022.

Artículo 13. *Nocturnidad.*

Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, serán retribuidas conforme a la tabla incluida en el Anexo I.

Artículo 14. *Absorción, vinculación a la totalidad, derechos adquiridos y garantía personal.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de estos.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

No obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 26.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se desarrollará de lunes a domingo, y durante la vigencia de este Convenio será:

- Año 2022: mil setecientos sesenta (1.760) horas de trabajo efectivo.
- Año 2023: mil setecientos cincuenta y dos (1.752) horas de trabajo efectivo.
- Año 2024: mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias.

En todo caso se considerarán horas extraordinarias, aquellas que sobrepasen la jornada máxima anual prevista como resultado de la suma de la jornada establecida en el artículo 15 del presente Convenio.

La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la voluntad de su realización al trabajador. El devengo de las horas extraordinarias se hará en cómputo mensual, en la nómina de cada trabajador y se retribuirán según lo dispuesto en el Anexo I.

El trabajador podrá optar por su compensación en descanso retribuido acumulado por periodos de cuatro meses para su disfrute continuado, que se hará previo aviso y con acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa antes del inicio del periodo de descanso.

Para el cómputo de las horas a compensar por descanso, se efectuará la siguiente equivalencia:

1 hora extra = 1.75 hora de descanso retribuido.

En lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo recogido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores artículo 35.

Artículo 17. *Horario.*

Fábrica:

- Horario de tarde, de 14:00 a 22:00 horas.
- Horario de noche, de 22:00 a 6:00 horas.
- 1º turno fin de semana: viernes de 22:00 a 10:00 horas del sábado; y sábado 22:00 a 10:00 horas del domingo.
- 2º turno fin de semana: sábados y domingos de 10:00 a 22:00 horas*.

*En caso de haber un único turno de fin de semana, el 1º turno de fin de semana será de viernes desde las 22:00 horas al sábado a las 10:00 horas, y de domingo a 10:00 a 22:00 horas.

La adscripción al 1º y 2º turno de fin de semana se hará a propuesta de la empresa y por aceptación voluntaria del trabajador. Se establecerán rotaciones entre dichos turnos, de tal forma que puedan alternar semanas de trabajo diurno y nocturno.

Los cambios de turnos entre los trabajadores que sustituyan a otros en la cadena de producción se realizarán de tal modo que no suponga la paralización del trabajo. En todo caso, se coordinará con la diligencia debida. Si por causa imputable al trabajador no se realizaran los cambios de turnos de una forma adecuada para el funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplicar por este motivo su régimen disciplinario.

Oficinas:

- De lunes a jueves: entre 8:30 horas y 9:00 horas hasta las 14:30 horas y de 15:30 horas hasta las 18:00 horas o 18:30 horas en función de la hora de entrada.
- Viernes: entre 8:30 horas a 9:00 horas hasta las 14:30 horas o 15:00 horas, en función de la hora de entrada.

En los turnos se realizará una parada de 20 minutos para descanso y bocadillo.

Las paradas computarán como tiempo de trabajo efectivo, y por tanto no se tendrán que recuperar por el trabajador.

De conformidad con la Dirección, el responsable de cada Departamento y el trabajador afectado, pactarán la jornada de oficina de forma flexible.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutaran de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. Al menos 15 días naturales serán sucesivos e ininterrumpidos en un periodo que va del 1 de junio al 15 de septiembre, quedando facultada la empresa a marcar por necesidades organización los días restantes debiendo comunicarlo a cada trabajador con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días proporcionales a dicho tiempo de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural correspondiente, debiéndose haber terminado antes del 31 de enero del año inmediatamente posterior.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

Anualmente y entre los meses de diciembre y enero, una vez conocido el calendario de fiestas nacional y local, se reunirán la dirección y los representantes legales de los trabajadores para acordar el calendario anual del centro laboral.

En cada una de las distintas secciones se pondrán de acuerdo para fijar su propio calendario laboral.

Artículo 20. *Licencias y permisos.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece:

1. Tres días por enfermedad grave con ingreso hospitalario (de más de 24 horas) o fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, permiso que se ampliará dos días más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 50 kilómetros de su domicilio habitual. En el caso de fallecimiento de padres o hijos, el permiso se amplía 5 días.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de ambos trabajadores.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, hasta un máximo de 15 días laborables para el periodo comprendido entre el fin del disfrute del permiso por nacimiento y hasta que el menor cumpla nueve meses de edad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. Por traslado de domicilio habitual, dos días.

4. Por el tiempo necesario para la renovación del Documento Nacional de Identidad propio o de dependientes y el permiso de conducir.

5. Por el tiempo indispensable para exámenes de enseñanza reconocida por la autoridad educativa.

6. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta de médico especialista, y para el acompañamiento del cónyuge o hijos menores de edad a dicha consulta.

7. Se acuerda equiparar los derechos de las parejas de hecho con los de las parejas casadas. Será requisito indispensable para el disfrute de estos derechos la inscripción en el registro público oficial, así como un periodo mínimo de convivencia de un año.

8. Serán de aplicación el resto de las previsiones contenidas en las disposiciones de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, así como las consecuencias legales y reglamentarias de carácter laboral que puedan preverse en la normativa que regule las denominadas parejas de hecho y el matrimonio entre parejas del mismo sexo.

9. El comienzo del cómputo de estos permisos retribuidos comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

10. La comprobación de falsedad, total o parcial, en el motivo indicado del permiso concedido, será objeto de sanción calificada como muy grave.

Titular/Cónyuge

1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/ Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos

4º Grado Primos

Artículo 21. *Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Los restantes podrán ser cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vienen desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo cuando haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, o sea de nueva creación a resultas de ampliación de plantilla.

Sistema de promoción interna. Reglas.

1. La empresa, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

2. Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

3. En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.

4. Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante

5. De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

6. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas anteriores.

Artículo 22. *Seguro de accidentes.*

Durante la vigencia de este Convenio, todos los trabajadores disfrutaran a cargo de la Empresa, de un seguro de fallecimiento e invalidez con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- Fallecimiento por Cualquier Causa: 24.040,00 euros (*)
- Fallecimiento por Accidente: 30.050,00 euros (*)
- Invalidez Permanente Absoluta por cualquier Causa: 24.040,00 euros

(*) Estos capitales no son acumulables.

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará al personal de fabricación equipos de prendas de trabajo y será la responsable del lavado, mantenimiento, y reposición de las prendas de trabajo.

Si en el desarrollo normal del trabajo en el centro laboral, dichas prendas se deteriorasen serán sustituidas por otras nuevas. El trabajador comunicará por escrito a su responsable, en modelo de escrito duplicado que facilitará la empresa, y se le firmará el recibo de dicho escrito, facilitándose en el plazo de una semana la prenda correspondiente.

Artículo 24. Incapacidad Temporal Enfermedad común y accidente de trabajo o enfermedad.

La empresa complementará hasta el 100%, desde el primer día, las prestaciones de la Seguridad Social en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La empresa complementará hasta el 100%, desde el primer día, las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de enfermedad común para la primera baja del año natural.

Artículo 25. Salud laboral y revisión médica.

Se estará a todo en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La empresa se compromete a establecer en los presupuestos una partida anual para las acciones de prevención de riesgos, y acordará con el Comité de Prevención dichas acciones y el destino de la partida económica.

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será facilitada por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

La evaluación de riesgos del centro de trabajo se revisará y realizará siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico con la periodicidad exigida por la evaluación de riesgos y los protocolos médicos establecidos por la organización preventiva de la empresa.

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario para los trabajadores salvo las excepciones fijadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Ley General de la Seguridad Social o en cualquier otra Ley que se pudiera establecer el carácter obligatorio de los citados reconocimientos médicos.

Aquel personal que renuncien a su derecho de efectuarse el reconocimiento voluntario deberá comunicar a la Empresa por escrito de su renuncia. En el supuesto de que no se realicen los reconocimientos establecidos como obligatorios, la Empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que establece la Ley para estos casos. Por su parte, la Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo acerca de la situación sanitaria general de la plantilla. Los resultados serán confidenciales.

Artículo 26. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas:

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c) La no comunicación con 48 horas como mínimo de antelación previa debida a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material y/o la falta de rigor en la realización del trabajo que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o la incapacidad para la conducción de vehículos, siempre y cuando de forma continuada o esporádica accediera dicho trabajador a los vehículos propiedad o arrendados por la empresa.

h) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sean en presencia del público.

i) Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada, en mal estado o deteriorada, siempre y cuando dicho deterioro no se deba al uso en esa jornada laboral.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros trabajos requeridos.

l) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tabletas, portátiles, equipos de música, auriculares, etc., y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

Faltas Graves:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) La inasistencia al trabajo de dos a cuatro días injustificadamente durante un periodo de treinta días.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o Hacienda.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y los controles de entrada y salida del trabajo, o el acceso a los sistemas y programas informáticos de la empresa con la clave de sus compañeros.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves para la empresa causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) La reincidencia en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

i) Los descuidos en la conservación del material y/o la falta de rigor en la realización del trabajo que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros graves del mismo.

j) La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas.

k) La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa.

l) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

m) La instalación de software no autorizado por la Empresa en equipos electrónicos propiedad de la misma, (ordenadores, servidores, portátiles, teléfonos, tabletas, etc.).

Faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones en seis meses o en veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada durante tres días consecutivos o cinco alternos durante un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendados o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en otro lugar, durante el desarrollo de su actividad laboral contra propiedades de la empresa, compañeros o clientes.

d) La simulación de enfermedad, o accidente, o la prolongación fraudulenta de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

f) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Asimismo, si estando bajo los efectos antes citados, provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, o las ordenes de los mismos cuya realización pueda poner o ponga en peligro la integridad física de los trabajadores o menosprecie gravemente su capacidad.

k) El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

m) La reincidencia en la comisión de faltas graves, entendiéndose cuando con anterioridad al hecho hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, en el periodo de un año.

n) Los descuidos en la conservación del material y/o la falta de rigor en la realización del trabajo que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros muy graves del mismo.

Procedimiento sancionador:

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. De conformidad con lo previsto en el artículo 64 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, la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección

de la Empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Tipos de sanciones:

1. La Empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Despido disciplinario.

2. En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 27. Conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras.

1. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye 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 hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

3. La concreción horaria y de reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá de preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre Empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

5. Conciliación vida familiar y permisos de paternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas sobre igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, según se disponga en el Plan de Igualdad de la Compañía una vez que éste sea implantado.

Artículo 28. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa incluida en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes, responsabilidades y formación.

La clasificación se hará en grupos profesionales por valoración de las funciones que desarrollen estos trabajadores.

La clasificación pretende lograr una mayor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de sexo, edad o de cualquier índole.

Grupos Profesionales:

Grupo profesional A

Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que, según lo dispuesto en el artículo 2, ostentan puestos de especial responsabilidad y están excluidos de la aplicación del convenio colectivo.

Grupo profesional B

Están incluidos en este grupo los trabajadores que, dependiendo funcional y jerárquicamente del grupo A, realizan funciones de ejecución autónoma que requieren conocimientos específicos y prácticos en una o varias áreas.

Está formado por el personal técnico, administrativo y operario que se detalla en los niveles E, 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Niveles

E- Peones, Especialistas, Prácticas.

1- Of.3ª máquinas, Of. 3ª almacén, Of.2ª control de calidad.

2- Of.2ª máquinas, Of. 2ª almacén, Of.1ª control de calidad, Auxiliar administrativo.

3- Of.1ª máquinas, Of.3ª mantenimiento, Of. 1ª almacén, Técnico grado medio.

4- Of.2ª mantenimiento, Técnico grado superior, Of.1ª máquinas polivalente.

5- Of.1ª mantenimiento, Jefe de equipo, Graduado o Diplomado.

6- Encargado de turno, Licenciado o Máster.

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

ANEXO I

		Año 2022					
		Ordinarias		Extraordinarias			
Grupo	Nivel	Normales	Nocturnas	Normales	Festivas	Nocturnas normales	Nocturnas festivas
	1	7,95	9,94	13,91	15,90	15,90	17,89
	2	8,58	10,73	15,01	17,16	17,16	19,31
B	3	9,56	11,95	16,73	19,12	19,12	21,51
	4	10,76	13,45	18,83	21,52	21,52	24,21
	5	11,56	14,45	20,23	23,12	23,12	26,01
	6	12,79	15,99	22,38	25,58	25,58	28,78

		Año 2023					
		Ordinarias		Extraordinarias			
Grupo	Nivel	Normales	Nocturnas	Normales	Festivas	Nocturnas normales	Nocturnas festivas
B	1	8,19	10,24	14,33	16,38	16,38	18,43
	2	8,84	11,05	15,47	17,68	17,68	19,89
	3	9,84	12,30	17,22	19,68	19,68	22,14
	4	11,08	13,85	19,39	22,16	22,16	24,93
	5	11,90	14,88	20,82	23,80	23,80	26,78
	6	13,17	16,46	23,04	26,34	26,34	29,63

		Año 2024					
		Ordinarias		Extraordinarias			
Grupo	Nivel	Normales	Nocturnas	Normales	Festivas	Nocturnas normales	Nocturnas festivas
B	1	8,43	10,54	14,75	16,86	16,86	18,97
	2	9,10	11,38	15,93	18,20	18,20	20,48
	3	10,14	12,68	17,74	20,28	20,28	22,82
	4	11,41	14,26	19,96	22,82	22,82	25,67
	5	12,26	15,33	21,46	24,52	24,52	27,59
	6	13,56	16,95	23,73	27,12	27,12	30,51