

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-6900** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Atunlo Santoña, SL, para el periodo 2017-2019.*

Código 39100652012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Atunlo Santoña, SL, para el periodo 2017-2019, suscrito con fecha 14 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

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

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

Santander, 17 de julio de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

## CONVENIO COLECTIVO ATUNLO SANTOÑA S.L 2017-2019

### Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores ambos legalmente legitimados en virtud del artículo 87 del E.T para la negociación del mismo.

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

### Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Santoña

En todo caso, queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo el personal excluido del ámbito regulado por la Legislación Laboral (artículo 1º 3.c del "Estatuto de los Trabajadores") y el personal de alta dirección (regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto)

### Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en Santoña.

### Artículo 4º.- VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1º de enero de 2.017 hasta el 31 de diciembre de 2.019.

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

#### **Artículo 5º.- DENUNCIA**

Este Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre del año 2019, sin formalidad expresa alguna.

Finalizado el presente convenio las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio el primer trimestre del año 2020, estando las partes sujetas a lo dispuesto en el artículo 86.3 del TRLET.

#### **Artículo 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las condiciones más beneficiosas si las hubiere que vinieran disfrutando los trabajadores, se seguirán manteniendo sin que dichas condiciones puedan ser absorbidas ni compensadas con los incrementos pactados en el este convenio.

#### **Artículo 7º.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO**

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

#### **Artículo 8º.- COMISIÓN PARITARIA**

Se conviene por ambas partes, la creación de una comisión paritaria, compuesta por 3 miembros de cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio y en particular de las discrepancias surgidas sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del E.T.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 3 semanas desde que se le plantee la cuestión.

La adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria se realizará por mayoría de cada parte, Empresa y parte social.

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria.

Se designa como domicilio a efecto de notificaciones de dicha Comisión el de la Empresa

### **Artículo 9º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Se establece un sistema de clasificación profesional que consta de 3 grupos profesionales subdivididos a su vez según las diferentes funciones profesionales que se desarrollan dentro del grupo.

#### GRUPO I: PERSONAL TECNICO

- Jefe producción
- Adjunto producción
- Jefe de frío
- Adjunto frío
- Responsable de calidad
- Adjunto calidad

#### GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe departamento laboratorio, fin, logística
- Oficial primera administrativo
- Oficial segunda administrativo
- Auxiliar administrativo

#### GRUPO III: PERSONAL OBRERO Y AUXILIAR

- Supervisor – jefe de sección
- Puestos sensibles – operador
- Operario de planta
- Auxiliar de planta

Se acuerda que los trabajadores con funciones profesionales de grupo G III (auxiliar de planta) que presten servicios en la empresa durante un año de forma ininterrumpida promocionen de manera automática al grupo G III (operario de planta).

### **Artículo 10º.- JORNADA DE TRABAJO y TIEMPO DE DESCANSO**

La duración de la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo para los años que se indican a continuación de vigencia del Convenio será la siguiente:

Jornada laboral anual 2017: 1784 h

Jornada laboral anual 2018: 1768 h

Jornada laboral anual 2019: 1752 h

El tiempo de descanso que disfrutan los trabajadores en Atunlo Santoña es de 20 minutos y no se considera tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo destinado a la limpieza de ropa de trabajo que se debe realizar en la planta (delantal impermeabilizado, botas o zuecos y demás enseres) se considera tiempo de trabajo efectivo.

Se acuerda que el cómputo del tiempo de descanso se inicie a partir de que el trabajador finalice su limpieza de enseres. Se destinarán 5 minutos de la jornada de trabajo para la limpieza de los mismos.

### **Artículo. 11º.- ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

- 1) La empresa elaborará anualmente un calendario de trabajo que contendrá tanto los días de trabajo anuales como el horario oficial de cada sección. Dicho calendario deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores y deberá ser expuesto en el tablón de la empresa.
- 2) Dado que en la empresa conviven trabajadores indefinidos ordinarios como fijos discontinuos conviene establecer una jornada regular diaria de referencia que ajuste proporcionalmente la jornada real realizada con los días de alta en la empresa.

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

Cada año antes de elaborar el calendario se calculará la **jornada regular diaria** en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Jornada anual pactada convenio}}{\text{Número de días}}$$

- 3) La empresa podrá utilizar la distribución irregular de la jornada un máximo de 30 minutos diarios de lunes a viernes y podrá ser al principio o al final de la jornada, no pudiendo superar en ningún caso las 9 horas efectivas de trabajo.  
Siempre que las necesidades de la producción lo permitan se intentara que en caso de aplicar los 30 minutos extraordinarios en viernes se apliquen al principio de la jornada.
- 4) Los días de descanso semanal a los que hace referencia el artículo 18.2 del convenio colectivo de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración no serán de aplicación a las secciones de corte y emparrillado.
- 5) A cierre de mes se analizará el saldo de horas trabajadas, ajustando los excesos y defectos de las mismas siempre a lo largo del mes inmediatamente posterior.

#### **Artículo 12º.- JORNADA DE TRABAJO**

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso que no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo destinado a la limpieza de ropa de trabajo que se debe realizar en la planta (delantal impermeabilizado y botas o zuecos de trabajo), se considera tiempo de trabajo efectivo.

El cómputo del tiempo de descanso, se iniciará a partir de que el trabajador finalice su limpieza de enseres. Se destinarán 5 minutos de la jornada de trabajo para la limpieza de estos enseres.

### **Artículo 13º.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Todo el personal que no esté contratado específicamente para la prestación de servicios en domingos y festivos y que trabaje en dichos días no laborables percibirá un plus de 10 € por cada domingo o festivo trabajado durante el 2017

Para 2018 serán 10.16 €/ día trabajado y para 2019 10.32 €/día.

### **Artículo 14º. – SALARIO E INCREMENTO SALARIAL**

Sera el establecido en las tablas salariales adjuntas, siendo el incremento pactado para la vigencia del convenio el siguiente:

- 2017:1.6 %

Toda vez que la empresa procedió a la aplicación de un incremento del 0,6% en las nóminas de enero de 2017 a cuenta de lo aquí se convendría, se procederá a abonar los atrasos y aplicar con efecto retroactivo a 1 de enero de 2017 un incremento por la diferencia, esto es, del 1%.

- 2018: 1.6 % sobre tablas 2017
- 2019: 1.6 % sobre tablas 2018

### **Artículo 15º.- COMPLEMENTO POR HORAS NOCTURNAS**

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas por trabajadores que no presten sus servicios de forma habitual en turno de noche, será el siguiente:

2017: 1,53 €/hora nocturna  
2018: 1,55 €/hora nocturna  
2019: 1,58 €/hora nocturna

### **Artículo 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se consideran horas extraordinarias todos aquellos excesos de jornada ordinaria pactada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35 del

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

Estatuto de los Trabajadores y salvo lo establecido en el artículo 11 del presente acuerdo.

La hora extraordinaria de trabajo podrá compensarse en descanso o abonarse en metálico, a decisión de la Empresa.

Los posibles excesos de jornada serán revisados mensualmente, abonándose o compensándose, en su caso, las horas extraordinarias generadas al mes siguiente a su realización. Se acuerda la compensación de las horas extraordinarias de una de las siguientes formas:

a. En caso de abono:

9.18 €/ hora para 2017  
9.33 €/ hora para 2018  
9.48 € hora para 2019

b. En caso de compensación con descanso:

- a) Cuando el trabajador elija el momento de disfrute: 1.5 horas de descanso por cada hora extra trabajada.
- b) Cuando elija la empresa el momento de disfrute, 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada.

#### **Artículo 17º.- LICENCIAS**

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de que la enfermedad grave u hospitalización de un familiar diese derecho a licencia a más de un trabajador de una misma empresa, por su relación de parentesco, podrán hacer uso de esta

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

licencia evitándose en lo posible la utilización simultánea o coincidente en el tiempo de este derecho.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario, debidamente justificado por el trabajador ante la empresa.

d) Por motivo de traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.

e) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día.

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad 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 aquélla.

h) 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 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 sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i) 20 horas anuales para asistencia a médico de seguridad social o privado así como para acompañar a dichos médicos a hijos o a padres que no puedan valerse por sí mismos.

Los días referidos en los apartados b) c) d) y e) se entenderán como laborables.

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo, será también de aplicación para las parejas de hecho debidamente acreditadas

### **Artículo 18º.- VACACIONES**

Serán de 22 días laborales retribuidos estableciéndose el siguiente sistema de elección de las mismas y coincidencia en el disfrute de vacaciones en función a las zonas de trabajo:

Fresco {  
Corte  
Emparrillado  
Cocción  
Logística  
Lavado de Cajas

En corte y emparrillado pueden coincidir dos trabajadores en su elección del periodo vacacional indistintamente de cuál sea su puesto.

En cocción, logística y lavado de cajas solo puede disfrutar de vacaciones un trabajador a la vez.

{  
Servicios Auxiliares  
Lomera Limpieza de pescado  
Migas  
Limpieza de Instalaciones

En servicios auxiliares, migas y limpieza de instalaciones solo pueden disfrutar vacaciones un trabajador a la vez.

En limpieza de pescado pueden coincidir en el disfrute del periodo vacacional hasta 4 trabajadores.

- El orden para la elección de los días de vacaciones se efectuará mediante un sorteo en el cual se escogerá una letra del alfabeto al

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

azar. A partir de ese resultado se realizará un listado de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa en orden alfabético para proceder a la elección de los días correspondientes a cada trabajador.

- Cada año se realizará un sorteo para determinar la letra por la que se empezará a escoger los días de disfrute de periodo vacacional
- La elección de las vacaciones se realizará antes del día 15 de marzo de cada año.

#### **Artículo. 19.- SISTEMA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

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

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

### **Artículo. 20. CLÁUSULA DE DESCUELGUE**

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección en el procedimiento de consultas corresponderá a los agentes señalados en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se deberá informar con carácter previo a la Comisión Paritaria del presente Convenio

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Empresa, quién comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión paritaria del presente Convenio.

Para estos efectos, ambas partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas.

- El periodo de consultas previas con los representantes de los trabajadores tendrá una duración máxima de 10 días.

- A efectos de desarrollar el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, al inicio del mismo, deberá presentar a la parte social el detalle de las medidas propuestas y la justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento, así como los objetivos que se pretenden alcanzar.

La Empresa deberá presentar para justificar la medida: balance de situación, Cuenta de resultados y Memoria económica de los últimos tres años, en su caso y de resultar obligada al efecto, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- Detallar 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 dicha empresa.
- Establecer sistemas de seguimiento de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de las condiciones pactadas.

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que corresponda.

Si no hubiese acuerdo se someterá las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes, sin perjuicio de lo cual la Comisión Paritaria deberá aprobar la petición de la empresa si en el plazo de tres días naturales las partes no llegan a un acuerdo.

#### **Artículo 21. REVOCACIÓN DE PACTOS COLECTIVOS ANTERIORES. NORMATIVA SUPLETORIA**

El presente convenio sustituye y deja sin efecto, en lo menester, cualquier otro acuerdo colectivo de carácter escrito o verbal, decisión unilateral de efectos colectivos, costumbre o práctica de empresa que viniera aplicándose en cualquier materia hasta la entrada en vigor del presente convenio en la Empresa, de modo que, tras su entrada en vigor, las condiciones de trabajo vendrán íntegramente reguladas por las disposiciones previstas en el presente convenio y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el 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 ("Estatuto de los Trabajadores") y demás legislación concordante.

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial nacional de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

**Disposición transitoria primera.- ESTABILIDAD Y MEJORA DEL EMPLEO**

A fecha uno de enero de 2018 se transformará los contratos de todos los trabajadores fijos discontinuos existentes en la empresa en contratos indefinidos ordinarios. A esa misma fecha, 1 de enero de 2018 se transformarán además de los anteriores, 10 trabajadores con contrato temporal en indefinidos.

A 30 de junio de 2018 se transformarán 10 trabajadores con contrato temporal en indefinidos.

A 1 de enero de 2019 se transformarán 10 trabajadores con contrato temporal en indefinidos.

Con este acuerdo queda mejorado y por tanto se da por cumplido lo establecido con respecto a contrataciones en el Acuerdo de 11 de febrero de 2016 suscrito entre la Empresa y la representación de los trabajadores

Lo que firmamos a los efectos oportunos en Santoña a 14 de junio de 2018.

Por CC.OO

por FICA-UGT

Por la EMPRESA

MARTES, 24 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 144

Anexo económico. Tablas 2017-2019

TABLAS PROVISIONALES 2017			TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2017		TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2018		TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019	
tablas 2016 + ,6 %			1 % sobre provisionales 2017		1,6 % sobre definitivas 2017		1,6 % sobre definitivas 2018	
GRUPO I PERSONAL TECNICO								
FUNCIÓN PROFESIONAL	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año
Jefe de producción	1792,38	25.093,32 €	1.810,30 €	25.344,25 €	1.839,27 €	25.749,76 €	1.868,70 €	26.161,76 €
Adjunto producción	1331,48	18.640,72 €	1.344,79 €	18.827,13 €	1.366,31 €	19.128,36 €	1.388,17 €	19.434,42 €
Jefe de frío	1792,38	25.093,32 €	1.810,30 €	25.344,25 €	1.839,27 €	25.749,76 €	1.868,70 €	26.161,76 €
Adjunto de frío	1229,06	17.206,84 €	1.241,35 €	17.378,91 €	1.261,21 €	17.656,97 €	1.281,39 €	17.939,48 €
Responsable de calidad	1229,06	17.206,84 €	1.241,35 €	17.378,91 €	1.261,21 €	17.656,97 €	1.281,39 €	17.939,48 €
Adjunto de calidad	944,84	13.227,76 €	954,29 €	13.360,04 €	969,56 €	13.573,80 €	985,07 €	13.790,98 €
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO								
Jefe de departamento	1.054,94 €	14.769,16 €	1.065,49 €	14.916,85 €	1.082,54 €	15.155,52 €	1.099,86 €	15.398,01 €
Oficial de primera	1.000,66 €	14.009,24 €	1.010,67 €	14.149,33 €	1.026,84 €	14.375,72 €	1.043,27 €	14.605,73 €
Oficial de segunda	937,16 €	13.120,24 €	946,53 €	13.251,44 €	961,68 €	13.463,47 €	977,06 €	13.678,88 €
Auxiliar administrativo	819,37 €	11.471,18 €	827,56 €	11.585,89 €	840,80 €	11.771,27 €	854,26 €	11.959,61 €
GRUPO III PERSONAL OBRERO Y AUXILIAR								
Supervisor/Jefe sección	878,78 €	12.302,92 €	887,57 €	12.425,95 €	901,77 €	12.624,76 €	916,20 €	12.826,76 €
Operario puesto sensible	870,58 €	12.188,12 €	879,29 €	12.310,00 €	893,35 €	12.506,96 €	907,65 €	12.707,07 €
Operario de planta	797,46 €	11.164,44 €	805,43 €	11.276,08 €	818,32 €	11.456,50 €	831,41 €	11.639,81 €
Auxiliares de planta	768,16 €	10.754,24 €	775,84 €	10.861,78 €	788,26 €	11.035,57 €	800,87 €	11.212,14 €

2018/6900

CVE-2018-6900