

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-3070 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander S.A., para el periodo 2018-2021.*

Código 39001482011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Mercasantander, S. A., para el periodo 2018-2021, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 10 de diciembre de 2018, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado 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, 1 de abril de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA
MERCASANTANDER PARA LOS AÑOS
2018 A 2021**

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo.- AMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio colectivo es suscrito por la Dirección de la Empresa MERCASANTANDER, y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por un Delegado de Personal

Por la empresa:

D. Juan José Fernández Gómez

Por los trabajadores (Delegado de Personal):

D. Rafael Narvaiza Nuñez. UGT

• **ARTÍCULO 1º, AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las condiciones laborales de los trabajadores de MERCASANTANDER, SA. con las excepciones laborales de carácter general.

• **ARTICULO 2º, VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando la misma el día 1 de Enero de 2018. Se mantendrá en aplicación hasta la firma del Convenio que lo sustituya, y, se entenderá automáticamente denunciado para su revisión, el día 31 de diciembre de 2.021.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

- **ARTÍCULO 3º, MEJORES CONDICIONES**

Las mejoras económicas de cualquier tipo que los trabajadores disfrutarán antes de la firma del presente Convenio, no serán compensadas por las mejoras establecidas en el mismo, respetándose las individualmente a cada trabajador.

- **ARTÍCULO 4º, JORNADA LABORAL**

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, será de 37 horas semanales.

Durante la semana de fiesta de Santander, los trabajadores que no realizan el trabajo dentro del sistema de turnos, reducirán su jornada hasta las 12:30 horas, o el que así lo quisiera, disfrutará de un día libre, a elegir dentro de la citada semana, o un día más de vacaciones, siempre salvaguardando los intereses de la empresa.

Los trabajadores con jornada continua, dispondrán de 25 minutos diarios para la toma de alimentos, que se entenderán como tiempo efectivo de trabajo.

A partir de la fecha de la firma del Pacto de Empresa, cuando por necesidades del servicio los trabajadores que realizan funciones de limpieza exterior deban prestar sus servicios en sábado, se les abonarán sus excesos de jornada como horas extraordinarias.

- **ARTÍCULO 5º, VACACIONES**

Serán de 30 días naturales retribuidos y correlativos, disfrutados entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará por la Empresa y el representante de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses de cada año. Todo el personal, excepto los administrativos, planificará este calendario previamente con el Encargado General.

En el supuesto de que se acuerde, entre la empresa y el colectivo de controladores de accesos, tomar sus vacaciones repartidas durante los 12 meses del año, para conseguir de esa manera cubrir las vacaciones de dicho colectivo sin la necesidad de contratar personal eventual, la empresa acuerda pagar 402,52 euros brutos a cada uno de los controladores, por disfrutar las vacaciones en el mes que les corresponda por riguroso sorteo, obviando el párrafo que especifica que el personal disfrutará las vacaciones en los meses de verano.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

En el caso de situaciones de algún vigilante en activo y otras circunstancias especiales se podrá interrumpir el periodo de vacaciones de la persona que está en esa situación, respetando, por supuesto, esos días que se disfrutarán en otro momento que se decidirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

La cifra arriba indicada será incrementada como el resto de conceptos retributivos cada uno de los años de duración del presente pacto de empresa y será incluida en la nómina del mes de octubre.

• **ARTÍCULO 6º, LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se atenderá a lo establecido en el Artículo 37 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose los permisos retribuidos en el apartado 3. Tres días en los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día para los de tercer grado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cantabria, el plazo será de 5 días.

Se establecen diecisiete días por matrimonio, cinco días por nacimiento de hijo y dos días por cambio de domicilio.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de “derecho” como de “hecho”, siempre que esta circunstancia se acredite.

Así mismo, se establecen los siguientes días de libranza retribuidos, en función de los años de servicio, a partir del año siguiente en que se cumpla la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

Ocho años de servicio:	dos días.
Doce años de servicio:	tres días.
Dieciséis años de servicio:	cuatro días.

El disfrute de esta licencia retribuida, se planificará en el Calendario Laboral a primeros de año, con los mismos condicionantes del párrafo dos del artículo 5º del presente convenio.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

- **ARTÍCULO 7º, LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar de diez días no retribuidos durante el año natural, siempre que lo soliciten con cinco días de antelación y las necesidades del servicio lo posibiliten.

- **ARTÍCULO 8º, SALARIOS**

Son para cada puesto de trabajo los reflejados en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio Colectivo para el año 2.018.

El incremento en todos los conceptos para los años de vigencia del presente convenio será el que resulte mayor de entre el IPC. real del Estado Español de cada año o el IPC. real de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

A principio de cada ejercicio se incrementarán los salarios a percibir según el IPC. previsto por el Gobierno de Estado y al finalizar cada año se realizará una revisión salarial cuando el IPC. real, aplicable en cada caso, supere al IPC. previsto, siendo este el incremento para todos los conceptos salariales, excepto los que tienen un tratamiento diferenciado en este convenio colectivo.

Se atenderá a lo establecido en el Artículo 12 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, especialmente su apartado 3 según el cual “ Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el Real Decreto 1462/2018,, de 21 de diciembre, en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 de dicho real decreto “

Se establece un **Plus personal** consolidable, de cuantía igual a 90,15 euros pagaderos de la siguiente manera: 24,04 euros (exentos de IPC. y antigüedad) en los tres primeros años y 18,03 euros (exentos de IPC. y antigüedad) para el cuarto, otorgado por la dirección de la empresa de forma discrecional, según su propio criterio, premiando aspectos tales como: dedicación, lealtad, entrega en el puesto de trabajo, etc.

Dicho premio será proporcionalmente calculado para aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa a tiempo parcial.

Una vez concedido el plus personal, por parte de la dirección de la empresa, éste surtirá efecto hasta su cuantía total sin que hubiera posibilidad de interrupción o denegación hasta su consolidación definitiva en el importe anteriormente estipulado.

Al cumplir un año de haber percibido la totalidad del plus personal (90,15 euros), éste pasará a cotizar antigüedad, y al año siguiente se verá incrementado por el IPC. previsto para ese ejercicio.

Todos aquellos trabajadores que estén en la plantilla tendrán derecho a cobrar este plus en el momento que cumplan cuatro años de antigüedad según el calendario descrito en los párrafos anteriores.

A fin de coadyuvar los gastos de transporte de los trabajadores, se establece un **plus de transporte** de cuantía igual a 27,40 euros mensuales para el año 2.018. Dicho plus se dejará de percibir en el periodo de vacaciones. La cuantía de este plus será para todos los trabajadores igual sea cual sea el porcentaje de jornada laboral que realicen. Dicho plus se verá incrementado anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, según el IPC.

Cuando el delegado de los trabajadores lo solicite, la Dirección le entregará copia de la Memoria, Balance y Cuenta de Explotación, aprobados por la Junta General de Accionistas.

- **ARTÍCULO 9º, PLUSES DE NOCTURNIDAD Y FESTIVOS**

Se define un plus de nocturnidad para los controladores de accesos que presten sus servicios en jornada nocturna, por el importe de 5,48 euros por cada noche efectiva de trabajo.

A los controladores de accesos, excepto en situaciones de baja, les serán remunerados los días festivos, bien presten el servicio o sean coincidentes con días de descanso.

Para todos los demás trabajadores de la Empresa, se sustituirán por días de vacaciones los sábados festivos así como las festividades coincidentes en periodo vacacional.

Estos dos pluses se incrementarán anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, aplicándose el IPC real cada año.

- **ARTÍCULO 10º, ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de antigüedad, el equivalente al 5% del Salario Base de su categoría, por cada cuatro años de servicios en la Empresa.

La antigüedad máxima a percibir por cada trabajador, será de un 40% de su salario base individual.

Los devengos se computarán el día 1º del mes en que produjo la incorporación en la empresa.

- **ARTÍCULO 11º, PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores, que por su labor lo necesiten, se les entregará un uniforme completo cada tres años, y se les proveerán las prendas que se deterioren, cuando esta circunstancia se produzca.

- **ARTÍCULO 12º, INCAPACIDAD TEMPORAL**

Los trabajadores de MERCASANTANDER, SA., percibirán el 100% de su remuneración, desde el primer día de la incapacidad temporal, incluso si tiene que ser sustituido.

Los días de vacaciones, establecidos en el calendario al efecto, que coincidan con situación de incapacidad temporal (I.T.), se disfrutarán en las fechas que acuerden la Empresa y el trabajador afectado.

- **ARTÍCULO 13º, ASISTENCIA MEDICA**

Anualmente, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores que lo deseen, la posibilidad de realizar una revisión médica. Dicho chequeo médico, se concertará con la Institución que lo realice para que todos los años se lleve a cabo en un mismo mes fijo, que será preferentemente en el mes de Junio.

- **ARTÍCULO 14º, BENEFICIOS SOCIALES**

MERCASANTANDER, SA., podrá conceder a sus empleados que lo soliciten, previo informe del Consejo de Administración, anticipos reintegrables, sin intereses, de hasta 6.000 euros.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

El Consejo de Administración deberá adoptar la resolución que corresponda en la sesión siguiente a la fecha de petición del préstamo.

La devolución de las cantidades se efectuará, descontando de la nómina mensual, la proporción necesaria, para obtener el reintegro total en 24 meses.

Para esta finalidad, la Empresa destinará la cantidad de 18.000 euros anuales, como máximo, de forma que una vez agotada la misma se extinguirá el derecho.

El trabajador que haya ejercido este derecho y obtenido el correspondiente anticipo, no podrá volver a ejercerlo hasta transcurrido un año de la devolución total.

Se establece un día de Fiesta de Convivencia que será en la Festividad de San Isidro Labrador.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo o individual que cubra los riesgos por accidente laboral, con un capital de 30.000 euros por muerte o incapacidad permanente del trabajador.

- **ARTÍCULO 15º, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores de MERCASANTANDER, SA. percibirán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes a una mensualidad de la suma de todos los conceptos que figuran, para cada categoría profesional, en la tabla anexa.

Las fechas para hacer efectivas las mismas, será el día 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, respectivamente.

Al cumplir 25 años de servicio en la empresa, los trabajadores percibirán una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad de su salario.

Aquel trabajador que a fecha de jubilación no tenga derecho a la citada paga por no llevar en la empresa 25 años, percibirá la parte proporcional de la misma, al tiempo trabajado, cuando reciba el finiquito.

- **ARTÍCULO 16ª, JUBILACION**

Todo trabajador que desee jubilarse antes de la edad reglamentaria, podrá comunicárselo a la Dirección, para entablar una negociación con la Empresa y con la aprobación definitiva del Consejo de Administración, amortizando los puestos de trabajo que la Empresa considere necesario.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

Al producirse la jubilación anticipada a los 64 años o muerte del trabajador que lleve como mínimo 14 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta, o en su caso sus herederos en concepto de indemnización, el importe integro de una mensualidad de salario real y una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 14 de referencia.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la cuantía en concepto de indemnización arriba establecida, cuyo importe podrá ser abonado en un solo pago en el momento de la rescisión de la relación laboral o bien se podrá fraccionar dicho importe en partes proporcionales equivalentes a los meses que transcurran desde el momento de la comunicación por escrito por parte del trabajador de su intención de jubilarse en una fecha determinada, hasta la fecha de baja en la empresa por jubilación. Siendo ambas opciones potestad de la empresa.

- **ARTICULO 17º, DERECHOS SINDICALES**

MERCASANTANDER, SA. reconoce, a todos los efectos, al Delegado de Personal elegido por los trabajadores, así como su condición de Delegado de Prevención, conforme a la normativa vigente.

- **ARTICULO 18º, DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

- 1) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- 2) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- 3) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- 4) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

• **ARTICULO 19º, REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A deducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Así mismo el trabajador podrá:
 - A) Acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad.
 - B) Acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos del trabajador para el disfrute de estos permisos retribuidos, el interesado deberá poner en conocimiento de la empresa si se desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución del trabajador a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, el trabajador será repuesto en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

• **ARTICULO 20º, ORECLA Y COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA, de

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá la misión de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en orden a la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, así como las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que estará constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

D. Juan José Fernández Gómez

En Representación de los Trabajadores:

d. Rafael Narvaiza Nuñez.

Los acuerdos de esta Comisión, para que sean válidos, deberán adoptarse por unanimidad, si la comisión Paritaria no logrará ponerse de acuerdo, por unanimidad, para resolver cualquier cuestión que se suscite en la interpretación de este Convenio, la misma podrá someterse a la mediación y/o arbitraje de uno o más árbitros, que deberán ser elegidos, por unanimidad de la Comisión Mixta Paritaria.

Si no hubiera acuerdo en cuanto a la designación de los árbitros o el acuerdo fuera solamente de mediación y no de arbitraje y tampoco se logrará la avenencia entre las partes tras la mediación los interesados podrán acudir a la Jurisdicción Social a través del correspondiente procedimiento.

El domicilio de la misma queda fijado en la ciudad de Santander, en el domicilio social de la empresa Mercasantander. La comisión paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

- **ARTICULO 21º, GRUPOS PROFESIONALES.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en dos grupos profesionales:

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

Grupo 1 – Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica que pueden suponer tareas complejas pero homogéneas implicando responsabilidades concretas para la gestión de un área funcional de la empresa. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Encargado General
Jefe Administración
Oficial Administrativo 1ª
Jefe de Nave
Frigorista
Controlador de Accesos

Grupo 2 – Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional, funciones de complejidad técnica media-baja. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Ayudante controlador de Accesos
Mantenimiento Exterior
Limpieza Exterior
Ayudante Limpieza Exterior
Limpieza Interior

- **ARTICULO 22º, PREJUBILACIÓN.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad social, podrán acceder a la Jubilación Parcial los trabajadores a jornada completa que, reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

El trabajador que desee acceder a la jubilación anticipada deberá solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de **un mes** a la fecha de efectos que pretenda, adjuntando con su solicitud un certificado o informe previo expedido por la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social acreditativo de que reúne los requisitos legalmente exigibles al efecto.

En todo caso deberá existir acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre el concreto porcentaje de reducción de jornada dentro de los márgenes establecidos legalmente.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesará con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional, según la clasificación contenida en el artículo 21 del presente Convenio.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Santander, 4 de Marzo de 2019

MIÉRCOLES, 10 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 71

TABLA SALARIAL PARA 2018

<u>CATEGORIA/PTO TRABAJO</u>	<u>SALARIO BASE</u>
* ENCARGADO GENERAL	1.638,78
* JEFE ADMINISTRACION	1.852,42
* OF. ADMINISTRATIVO 1ª	1.397,61
* JEFE DE NAVE	1.388,83
* FRIGORISTA	1.225,45
* CONTROLADOR DE ACCESOS	1.140,00
* AYUDANTE C. ACCESOS	883,46
* MANTENIMIENTO EXTERIOR	1.165,23
* LIMPIEZA EXTERIOR	1.140,00
* AYUDANTE L. EXTERIOR	883,46
* LIMPIEZA INTERIOR (MEDIA JORNADA)	452,72
PLUS FESTIVOS	104,07 € cada día festivo trabajado
PLUS DOMINGOS	14,82 € cada domingo trabajado
NOCTURNOS	5,48 € por noche trabajada
HORA EXTRA	13,56 €/hora controlador accesos 16,07 €/hora bloque frigorífico
PLUS TRANSPORTE	27,40 €/mes

2019/3070

CVE-2019-3070