



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 28 de diciembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Galletas Coral, S.A. de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Galletas Coral, S.A. (C.C. 09000812011990) suscrito el día 8 de noviembre de 2017 entre los representantes de los trabajadores y de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 29 de noviembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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 Provincia de Burgos.

En Burgos, a 28 de diciembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GALLETAS CORAL, S.A.  
DE MIRANDA DE EBRO (BURGOS)

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1. – PARTES CONTRATANTES Y ÁMBITO.

*Artículo 1. – Partes contratantes.* El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente entre la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Galletas Coral, S.A. de Miranda de Ebro y la dirección o representación económica de la empresa.

*Artículo 2. – Ámbito funcional y territorial.* Los preceptos de este Convenio obligan a la empresa Galletas Coral, S.A. de Miranda de Ebro, y son de aplicación para todos los centros de trabajo de la misma.

*Artículo 3. – Ámbito personal.* Las cláusulas de este Convenio afectan, con las excepciones legales preceptuadas, a la totalidad del personal que durante la vigencia del mismo trabajo bajo la dependencia de la empresa Galletas Coral, S.A. de Miranda de Ebro.

*Artículo 4. – Ámbito temporal.* El Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019. El Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento. Al término de la vigencia de este Convenio Colectivo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

SECCIÓN 2. – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

*Artículo 5. – Compensación, absorción y garantía «ad personam».* Todas las mejoras que se fijen en este Convenio serán contempladas en su conjunto, siendo compensables y absorbibles en su aspecto general o particular y por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal, respetándose exclusivamente las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto y que se mantendrán estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3. – COMISIÓN PARITARIA.

*Artículo 6. – Comisión Paritaria.* Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores, de las Centrales Sindicales que integren dicha representación, firmantes del Convenio, y por representantes de la Dirección de la Empresa, designados por la misma.

En el supuesto de no llegarse a un entendimiento, si existe acuerdo en su nombramiento, actuará de mediador en el asunto de que se trate un mediador designado por la Comisión Paritaria.

De mantenerse el problema de interpretación o aplicación, se resolverá por la jurisdicción competente.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los



acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

### SECCIÓN 1. – REGULACIÓN SALARIAL.

*Artículo 7. – Salario base.* Será aquel que queda fijado en la tabla salarial que figura como Anexo.

Se establece un plus de actividad a percibir por los trabajadores y trabajadoras que queda fijado en la tabla salarial que figura como Anexo, que se abonará en las 15 pagas a los trabajadores y trabajadoras con cinco años de permanencia en la empresa, a excepción de los trabajadores y trabajadoras con contrato en vigor a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo que lo comenzarán a percibir desde el 1 de enero de 2017.

*Artículo 8. – Plus de asistencia y puntualidad.* La asidua asistencia y puntualidad serán premiadas por la empresa en la cuantía que, por día real de trabajo, se fija en la tabla salarial del Convenio y de conformidad con las siguientes condiciones:

A) La total asistencia y puntualidad, analizada mensualmente, darán lugar a percibir el premio durante veinticinco días al mes con independencia de los días laborables habidos y fijados en el calendario laboral. A estos efectos no se entenderá falta de asistencia o puntualidad la derivada de funciones sindicales, ni la prevista en el artículo 8 bis del presente Convenio Colectivo.

B) Las inasistencias o impuntualidades y las derivadas de las causas previstas en el artículo 37, en su número 3 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuadas las funciones sindicales, darán lugar al percibo del premio establecido durante todos los días laborables realmente habidos en el mes, incluidos los días de inasistencia o impuntualidad por dichas causas, pero no se entenderá la ficción de haber trabajado veinticinco días.

C) Las situaciones de I.L.T. derivadas de cualquier contingencia no darán derecho al percibo del presente premio, salvo lo previsto en el presente Convenio.

D) Este premio se devengará durante el periodo de vacaciones.

E) A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, no se computarán las dos primeras impuntualidades que se produzcan durante el año, siempre y cuando cada una de ellas no supere los treinta minutos.

F) El premio de asistencia y puntualidad se abonará en la nómina del mes siguiente.

G) Las situaciones de I.T. que se produzcan en un periodo que comprenda dos meses consecutivos y que no supere treinta días naturales, exclusivamente se considerará como inasistencia la I.T. que se corresponda con el primer mes natural en el que se produzca la misma. Si la I.T. comprende tres meses consecutivos y no supera los sesenta días naturales, se considerará como inasistencia los dos primeros meses naturales en los que se produzca la misma. Tendrán el mismo tratamiento sucesivamente cuatro meses que no superen los noventa días, cinco meses que no superen los ciento veinte días, etcétera.



*Artículo 8 bis. –*

A) Se acuerda que por el tiempo de una hora mensual, que podrán ser acumuladas hasta un máximo de 12 anuales, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de permiso retribuido al objeto de asistir a consultas médicas, debiendo presentar en la empresa el oportuno justificante de dicha asistencia.

La inasistencia producida como consecuencia de las consultas médicas previstas en el párrafo anterior no producirá merma alguna en este concepto, salvo que excedan del tiempo en el mismo pactado.

B) Premio reducción absentismo. Los trabajadores y trabajadoras que no hagan uso del derecho establecido en el apartado anterior, así como que no falten al trabajo durante el año natural un período superior al 20% de la jornada en cómputo anual, exceptuadas las ausencias por maternidad, paternidad, lactancia y accidente de trabajo, tendrán derecho a disfrutar de dos días de permiso retribuido, los cuales se disfrutarán en el año natural siguiente.

Los trabajadores y trabajadoras que no hagan uso del derecho establecido en el apartado anterior, por un período superior a seis horas, así como que no falten al trabajo durante el año natural un período superior al 50% de la jornada en cómputo anual, exceptuadas las ausencias por maternidad y accidente de trabajo, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido, el cual se disfrutará en el año natural siguiente.

*Artículo 9. – Cláusula de revisión salarial.* Los conceptos salariales a los que se refieren los artículos 7 y 8 del presente Convenio han sido establecidos para el año 2017 conforme a las tablas que figuran como Anexo.

Para 2018, se incrementarán un 1% con relación a los existentes al 31 de diciembre de 2017 quedando reflejados en el Anexo correspondiente como salarios provisionales de 2018.

Para 2019, se incrementarán un 1,5% con relación a los salarios definitivos de 2018.

Para el año 2018, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 2018 un incremento superior al 1% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2017, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tales incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero de 2018, quedando como salarios definitivos de 2018 y sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2019, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2018.

Para el año 2019, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 2019 un incremento superior al 1,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2018, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.



Tales incrementos se abonarán con efectos de 1 de enero de 2019, quedando como salarios definitivos de 2019 y sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2020, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2019.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente.

Los incrementos establecidos se abonarán y tendrán aplicación con efectos de 1 de enero de cada año en el que corresponda el incremento pactado.

### CAPÍTULO III. – CONDICIONES LABORALES

*Artículo 10. – Gratificaciones extraordinarias.* Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y Navidad, en la cuantía de 30 días de salario base fijado en el Anexo, más PAAC y plus de actividad. La paga de verano se abonará antes del día 30 de junio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.

*Artículo 11. – Beneficios.* Todo personal afectado por este Convenio percibirá por el concepto beneficios un equivalente de treinta días de salario base pactado, más PAAC y plus de actividad.

*Artículo 12. – Antigüedad.* El plus de antigüedad queda suprimido y sustituido por un plus denominado plus actualizable de antigüedad consolidada (PAAC) que se establece de la siguiente forma:

Los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio hubieran alcanzado una antigüedad en la empresa que les dé derecho al percibo del porcentaje máximo de antigüedad mantendrán el derecho al percibo de la cantidad que por el mismo vinieran percibiendo a fecha 31/12/2016 en su integridad, actualizándose conforme al resto de conceptos de Convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio hubieran alcanzado una antigüedad en la empresa inferior a la máxima establecida e igual o superior a 6 trienios que les dé derecho al percibo del porcentaje de antigüedad mantendrán el derecho al percibo de la cantidad que por el mismo vinieran percibiendo a fecha 31/12/2016 en su integridad, incrementándose el importe a percibir en el 60% de la diferencia entre la cantidad percibida y la cantidad que les hubiera correspondido percibir por el 100% de antigüedad por el número máximo de trienios previsto legalmente, actualizándose conforme al resto de conceptos de Convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio hubieran alcanzado una antigüedad en la empresa inferior a la máxima establecida e inferior a 6 trienios que les dé derecho al percibo del porcentaje de antigüedad mantendrán el derecho al percibo de la cantidad que por el mismo vinieran percibiendo a fecha 31/12/2016 en su integridad, incrementándose el importe a percibir en el 30% de la diferencia entre la cantidad percibida y la cantidad que les hubiera correspondido percibir por el 50% de antigüedad del número máximo de trienios previsto legalmente, actualizándose conforme al resto de conceptos de Convenio.



Este plus no se generará por ningún trabajador o trabajadora que no lo estuviera cobrando ya durante la vigencia del anterior Convenio de empresa (2014-2016).

Las cantidades así determinadas serán absorbidas y compensadas de la siguiente forma:

A la cantidad resultante se le sumará el salario base que el trabajador o trabajadora estuviera percibiendo a 31/12/2016.

De dicha cantidad se restará el importe del salario base correspondiente a su categoría profesional según el presente Convenio a fecha 01/01/2017, absorbiéndose y compensándose el citado plus en la cuantía igual a la diferencia entre el salario base según el presente Convenio Colectivo a 01/01/2017 y el salario base a 31/12/2016, constituyendo la diferencia en el caso de ser positiva el denominado plus actualizable de antigüedad consolidada (PAAC), el cual no podrá ser absorbido y compensado con posterioridad y será actualizable.

*Artículo 13. – Jornada de trabajo.* Se establece una jornada de trabajo de la empresa en turnos de mañana, tarde y noche, así como de jornada partida. En fabricación se trabajará a turnos. La dirección de la empresa determinará la jornada de trabajo atendiendo, entre otras circunstancias, a las previsiones existentes, demanda de pedidos, capacidad de producción anual y época del año.

La determinación de las personas que realizarán la jornada nocturna se llevará a efecto de la siguiente forma:

1.º Los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente decidan trabajar en jornada nocturna, siempre y cuando sean suficientes cuantitativamente y cualitativamente para llevar a efecto dicho trabajo, y en su defecto se aplicará lo dispuesto en el apartado siguiente.

2.º Subsidiariamente y para el supuesto que no exista personal voluntario dispuesto a trabajar en jornada nocturna, será la empresa quien, en atribución de sus facultades de dirección, determine las personas que han de realizar dicha jornada nocturna.

*Artículo 14. – Las vacaciones* serán de treinta días naturales, más un día adicional cuyo disfrute coincidirá necesariamente con el siguiente a la fiesta local de «San Juan del Monte». Los trabajadores y trabajadoras en su conjunto y globalmente tendrán derecho a elegir el disfrute de dos semanas completas y consecutivas durante el verano en los periodos determinados por la empresa, atendiendo a las situaciones de mercado y fabricación.

Igualmente podrán añadir al periodo anteriormente citado el jueves y viernes anteriores al comienzo del mismo, o bien el lunes y martes posteriores a la terminación de dicho periodo. Durante dicho periodo vacacional, la empresa permanecerá cerrada. El resto de días de vacaciones se determinará por la empresa, procurando su coincidencia con Navidades y puentes.

*Artículo 15. – La jornada laboral* será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Se establece una jornada laboral de 1.784 horas de trabajo, en cómputo anual.





Se concederá a las jornadas continuadas un periodo de descanso para bocadillo de quince minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador o trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija.
- c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales siempre y cuando coincida con día laborable, así como por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de asesoramiento jurídico, atención psicológica o asistencia social, en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la VG).
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- h) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, por el tiempo necesario para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, el progenitor o progenitora, por su voluntad, podrán acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas, contabilizando una hora por cada día laborable en el calendario anual de la empresa hasta que el hijo o hija cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.



Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

En el supuesto previsto en el apartado g) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

*Artículo 16. – Dietas y pluses.* Se cobrará por la dieta completa 20,00 euros y 10,00 euros por la media dieta, o se presentarán facturas.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en turno de noche percibirán en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 29,30 euros por día de trabajo nocturno efectivo. Este plus tendrá el mismo incremento anual que el establecido para el salario base.

A los efectos del derecho a la percepción del presente plus de nocturnidad se considera trabajo nocturno el realizado durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas de la mañana.

*Artículo 17. – Accidente de trabajo.* En caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido en el centro de trabajo y siempre que no hayan estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en los últimos 180 días anteriores los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad del salario que percibiera el trabajador o trabajadora en el momento de accidentarse. En caso de haber estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en los últimos 180 días, los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad del salario que percibieran a partir del quinto día de la baja.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común que conlleve ingreso hospitalario del trabajador o trabajadora, el mismo tendrá derecho a percibir la totalidad del salario que percibiera en el momento de la baja, exclusivamente durante los días de hospitalización.

*Artículo 18. – Premio de jubilación.* Al producirse la baja en la empresa por jubilación, con veinte años en la misma, percibirá una gratificación equivalente a dos meses de salario base más PAAC y más el plus de actividad y quince días de vacaciones.

*Artículo 19. – Ropa de trabajo.* La empresa se compromete a entregar dos prendas de trabajo anuales y siempre que sea necesario por el uso, entregando los trabajadores o trabajadoras las usadas.

*Artículo 20. – Autobús.* Suprimido el servicio de autobús existente a partir del 1 de enero de 2015, abonando la empresa a cada trabajador o trabajadora por cada uno de los días de asistencia real efectiva al trabajo la cantidad de 3 euros/día.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se suprimiera el servicio público de autobús que accede al Polígono de Bayas, los trabajadores podrán instar el restablecimiento del servicio de autobús por parte de la empresa, en cuyo caso quedará suprimido el pago de la cantidad a abonar conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

*Artículo 21. – Promoción.* Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que sean contratados inicialmente con la categoría profesional de Ayudante una vez cumplan una antigüedad de un año en la empresa ascenderán a la categoría de Oficial de tercera.





Los Oficiales de tercera una vez cumplan una antigüedad en la empresa de ocho años ascenderán a la categoría profesional de Oficial de segunda.

La empresa en todo caso en base al poder de dirección que ostenta y atendiendo a los méritos propios de cada trabajador o trabajadora podrá promocionar a los mismos a la categoría que estime por conveniente sin esperar a los plazos establecidos.

#### CAPÍTULO IV. – DERECHOS SINDICALES

*Artículo 22. – Delegados de Personal.* Tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular su crédito horario sindical en uno o varios Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, siempre y cuando hayan sido elegidos por el mismo sindicato y todo ello en cómputo anual.

#### CAPÍTULO V. – IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

*Artículo 23. –* La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral. Con esta finalidad se adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que han sido negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen, nacionalidad, ideas religiosas, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Asimismo, se regirá por los principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

#### CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES VARIAS

*Artículo 24. – Disposición final.* A todos los efectos y para cuanto no está previsto en este Convenio, será de aplicación la normativa legal vigente de aplicación.

*Disposición final segunda.* – En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CC.OO. y U.G.T. y publicado en el BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

\* \* \*



## ANEXO

## TABLAS SALARIALES DE 2017

<i>Tabla de retribuciones</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Grupos profesionales</i>
DIRECCIÓN			
Gerente de fábrica	2.184,00	9,00	
PRODUCCIÓN			
Jefe de producción	1.680,00	9,00	I
Maestro de fabricación	1.500,00	8,74	II
Analista de producción	1.450,00	8,74	II
Supervisor de turno	1.400,00	8,74	II
Encargado de sección	1.284,00	8,74	III
Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.200,00	6,93	III
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.100,00	6,78	IV
Oficial de 3. <sup>a</sup>	1.000,00	6,00	IV
Ayudante de producción	900,00	5,27	V
CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE			
Jefe de calidad y medio ambiente	1.680,00	9,00	I
Analista de calidad y medio ambiente	1.400,00	8,74	II
COMPRAS/ALMACÉN/LOGÍSTICA			
Jefe de compras/almacén/logística	1.610,00	8,74	I
Analista de compras/almacén/logística	1.400,00	8,74	II
Chofer	1.046,50	6,93	III
Almacenero de 1. <sup>a</sup>	1.100,00	6,96	IV
Almacenero de 2. <sup>a</sup>	1.000,00	6,78	IV
VENTAS			
Jefe de Ventas	1.680,00	8,74	I
Vendedor	1.400,00	6,50	II
MANTENIMIENTO			
Jefe de mantenimiento	1.610,00	6,78	I
Técnico de mantenimiento	1.207,50	6,50	II
Ayudante de mantenimiento	1.100,00	6,00	III
ADMINISTRACIÓN/CONTABILIDAD			
Jefe de administración/contabilidad	1.652,00	9,00	I
Analista de administración/contabilidad	1.239,00	8,74	II
Oficial administrativo	1.053,15	6,93	III
Auxiliar administrativo	959,12	5,27	III



<i>Tabla de retribuciones</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Grupos profesionales</i>
RECURSOS HUMANOS			
Jefe de recursos humanos	1.652,00	9,00	I
Analista de recursos humanos	1.239,00	8,74	II
PLUS NOCTURNIDAD POR DÍA TRABAJADO		29,30	
AUTOBÚS POR DÍA TRABAJADO		3,00	
PLUS ACTIVIDAD MENSUAL		45,68	
	* * *		



## ANEXO

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DE 2018

<i>Tabla de retribuciones</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Grupos profesionales</i>
DIRECCIÓN			
Gerente de fábrica	2.205,84	9,09	
PRODUCCIÓN			
Jefe de producción	1.696,80	9,09	I
Maestro de fabricación	1.515,00	8,83	II
Analista de producción	1.464,50	8,83	II
Supervisor de turno	1.414,00	8,83	II
Encargado de sección	1.296,84	8,83	III
Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.212,00	7,00	III
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.111,00	6,85	IV
Oficial de 3. <sup>a</sup>	1.010,00	6,06	IV
Ayudante de producción	909,00	5,32	V
CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE			
Jefe de calidad y medio ambiente	1.696,80	9,09	I
Analista de calidad y medio ambiente	1.414,00	8,83	II
COMPRAS/ALMACÉN/LOGÍSTICA			
Jefe de compras/almacén/logística	1.626,10	8,83	I
Analista de compras/almacén/logística	1.414,00	8,83	II
Chofer	1.056,97	7,00	III
Almacenero de 1. <sup>a</sup>	1.111,00	7,03	IV
Almacenero de 2. <sup>a</sup>	1.010,00	6,85	IV
VENTAS			
Jefe de Ventas	1.696,80	8,83	I
Vendedor	1.414,00	6,57	II
MANTENIMIENTO			
Jefe de mantenimiento	1.626,10	6,85	I
Técnico de mantenimiento	1.219,58	6,57	II
Ayudante de mantenimiento	1.111,00	6,06	III
ADMINISTRACIÓN/CONTABILIDAD			
Jefe de administración/contabilidad	1.668,52	9,09	I
Analista de administración/contabilidad	1.251,39	8,83	II
Oficial administrativo	1.063,68	7,00	III
Auxiliar administrativo	968,71	5,32	III



<i>Tabla de retribuciones</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Grupos profesionales</i>
RECURSOS HUMANOS			
Jefe de recursos humanos	1.668,52	9,09	I
Analista de recursos humanos	1.251,39	8,83	II
PLUS NOCTURNIDAD POR DÍA TRABAJADO		29,59	
AUTOBÚS POR DÍA TRABAJADO		3,03	
PLUS ACTIVIDAD MENSUAL		46,14	