

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-7298 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Atunlo Santoña S.L.U., para el periodo 2020-2021.*

Código 39100652012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Atunlo Santoña, S. L.U., para el periodo 2020-2021, suscrito el 3 de febrero de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa 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 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, 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 agosto de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

CONVENIO COLECTIVO ATUNLO SANTOÑA S.L 2020-2021

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 DOS AÑOS, entrando en vigor el 1º de enero de 2.020 hasta el 31 de diciembre de 2.021.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

Artículo 5º.- DENUNCIA

Este Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre del año 2021, sin formalidad expresa alguna.

Finalizado el presente convenio las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio el primer trimestre del año 2022, 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 AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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 4 grupos profesionales subdivididos a su vez según las diferentes funciones profesionales que se desarrollan dentro del grupo.

GRUPO PROFESIONAL I PRODUCCIÓN

A) Operario de Planta: Se trata del trabajador que desarrolla su trabajo siguiendo las instrucciones marcadas por su supervisor directo, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Supervisor dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

B) Carretillero: se trata del trabajador que manejando carretilla elevadora o traspaletas, bajo la supervisión del Responsable de Fábrica realiza movimientos de mercancía en fábrica , entradas/salidas de mercancía , control del Stock Físico del almacén, carga y descarga de camiones, ubicación de mercancía en cámaras e información en el sistema de las ubicaciones., descarga manual de camiones contenedores de pescado a granel, carga y descarga mecánica de camiones en los muelles mediante equipo mecánico de manutención de cargas (cajones metálicos, jaulas, palet, box-palet, bins) o clasificación manual de pescado en función del peso para determinación de escandallo, realiza también pesadas y etiquetados según instrucciones , asegurando el servicio a producción de mercancía o materiales auxiliares, dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

C) Puestos Auxiliares: Se trata del trabajador en formación que desarrolla su trabajo siguiendo las instrucciones marcadas por su supervisor directo, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Supervisor dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

D) Operario de Emparrillado: Se trata del trabajador que realiza el emparrillado de pescado manteniendo limpia y recogida su zona de

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

trabajo y siguiendo las indicaciones del Encargado dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

GRUPO PROFESIONAL II PUESTOS SENSIBLES

A) Operario de Corte: se trata del trabajador que manejando equipos de trabajo de procesado de tónidos realiza el corte y emparrillado del producto, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Encargado dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

B) Operario de Cocción: se trata del trabajador que realiza las cocciones y ubicación de parrillas para atemperamiento de pescado, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Encargado dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

GRUPO PROFESIONAL III SUPERVISIÓN

A) Supervisor Se trata del trabajador que siguiendo las instrucciones del Encargado de sección realiza la coordinación, supervisión y formación del personal asignado, realizando seguimiento del cumpliendo por parte de su equipo de las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL y reportando las incidencias que se produzcan durante su turno de trabajo.

B) Encargado: Se trata del trabajador que siguiendo las instrucciones de su superior realiza la coordinación, supervisión y formación del personal asignado, realizando seguimiento del cumpliendo por parte de su equipo de las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL y reportando las incidencias que se produzcan durante su turno de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL IV PUESTOS TÉCNICOS Y DE ADMINISTRACIÓN

A) Técnico de Calidad: Se trata del trabajador que asegura el control de calidad del proceso en planta industrial y tareas de laboratorio . En coordinación con la Dirección de Calidad gestiona la implantación en la fábrica de mejoras dentro del Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria, así como la atención y respuesta de la autoridad sanitaria o entidades certificadoras. Coordinación con los Responsables de Sección para la corrección y puesta en marcha de medidas correctivas ante incidencias detectadas..

B) Técnico de RRHH: Se trata del trabajador que asegura la cobertura de necesidades de personal de la fábrica, así como el

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

cumplimiento de la normativa laboral y de PRL, realizando las tareas asociadas a la gestión contractual, control de presencia, nómina y gestión documental en materia de RRHH y PRL

C) Técnico de Logística: Se trata del trabajador que siguiendo las instrucciones trasladadas en el plan de portes o plan de producción enviado desde la central se encarga de realizar la gestión administrativa de las entradas/salidas o movimiento de mercancía establecida.

D) Auxiliar Administrativo: Se trata del trabajador que se encarga de realizar la gestión administrativa, documental o contable vinculadas a la operativa de fábrica.

GRUPO PROFESIONAL 0 DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

A) Responsable de Fábrica: Se trata del trabajador que gestiona (planifica, organiza y controla) el funcionamiento general de la fábrica, liderando al equipo de personas a su cargo y asegurando el correcto desarrollo de los planes establecidos y el logro eficiente de los objetivos fijados.

B) Responsable de Producción: Se trata del trabajador que se encarga de programar, organizar y supervisar la producción de la fábrica, cumpliendo los parámetros de calidad y coste establecidos. Gestionando las personas a su cargo de acuerdo a políticas y procedimientos de RRHH de la empresa y asegurándose de cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos de la empresa en materia de seguridad, calidad y MA.

Se acuerda que los trabajadores con funciones profesionales de grupo G I C (auxiliar de planta) que presten servicios en la empresa durante un año de forma ininterrumpida promocionen de manera automática al grupo G I A (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 2020: 1752 h

Jornada laboral anual 2021: 1750 h

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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) Dentro de los dos últimos meses de cada año la dirección de la empresa y el comité elaborarán el calendario laboral para el año siguiente que contendrá tanto los días de trabajo anuales como el horario oficial de cada sección así como las fiestas que determine la autoridad laboral. Dicho calendario deberá ser expuesto en el tablón de la empresa.
- 2) La empresa podrá distribuir irregularmente como máximo un 5% de la jornada anual.
- 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

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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.

La distribución de jornada en las diferentes secciones será la que sigue:

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

Sección	TURNO	HORARIO
Corte y emparrillado	1	L-X de 14:20 a 22:40 S de 14:20 a 22:40 y D: de 13:20 a 21:40
	2	L-J de 06:00 a 14:20 y D de 5:00 a 13:20
Cocción	1	D de 5:00 a 13:20 y L-J de 6:00 a 14:20
	2	D de 13:00 a 21:20 y L-J de 14:00 a 22:20
	3	D de 21:00 a 5:20 y L-J de 22:00 a 6:20
Lavado de cajas		D-J de 21:00 a 5:20
Servicio		L-J de 6:00 a 14:50 V de 6:00 a 12:20
Limpieza de pescado		L-J de 6:00 a 14:50 V de 6:00 a 12:20
Migas		L-V de 6:30 a 15:20 V de 6:30 a 12:50
Limpieza de instalaciones		L-J de 14:20 a 22:40 V de 13:20 a 21:40
Descarga		L-V de 6:00 a 14:20
Supervisores		L-J de 6:00 a 14:50 V de 6:00 a 12:20
Técnico Calidad		L-V de 8:00 a 16:20
Técnico RRHH		L-V de 8:00 a 16:20
Administrativo		L-V de 7:00 a 15:20
Responsable producción		L-V de 7:00 a 15:20

Se comunicará por escrito la fecha de efecto de las modificaciones horarias pactadas en el presente convenio a los trabajadores afectados, que podrán comunicar a la empresa la baja voluntaria por modificación sustancial una vez reciban esta comunicación.

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 incremento del 75 % de la hora normal para estas jornadas.

Artículo 14º. – SALARIO E INCREMENTO SALARIAL

Sera el establecido en las tablas salariales adjuntas.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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 se abonarán con un incremento del 50 % de la hora normal para estas jornadas

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 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 del trabajador.

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: 50% de incremento de la hora normal
- b. En caso de compensación con descanso:
 - a. Siempre y cuando sea posible desde el punto de vista organizativo y productivo de su área y/o sección el trabajador podrá elegir el momento del disfrute del descanso compensatorio. En este caso la hora extra se compensará a razón de 1.5 horas de descanso por cada hora extra trabajada.
 - b. En el caso de que el momento de disfrute de descanso compensatorio sea designado por la empresa, la hora extraordinaria se compensará a razón de 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

- c. En caso de abono de horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo: 75% de incremento de la hora normal

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 p 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 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.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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.

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.

i) 30 horas anuales para asistencia a medico de seguridad social o privado así como para acompañar a dichos médicos a hijos, padres o personas convivientes que no puedan valerse por sí mismos.

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

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 emparillado pueden coincidir dos trabajadores en su elección del periodo vacacional indistintamente de cuál sea su puesto.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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

- Services 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 6 trabajadores.

- El orden para la elección de los días de vacaciones se efectuara por alfabético , para el año 2020 orden ascendente del abecedario partiendo de la letra K. Cada año se iniciará la elección partiendo de la tercera letra posterior del alfabeto (año 2021, letra o)
- La elección de las vacaciones se realizará antes del día 15 de marzo de cada año.

ARTÍCULO 19º.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL.

Se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del trabajador o trabajadora la prestación económica de la Seguridad Social en caso de Incapacidad Temporal derivada de un accidente laboral. En caso de contrato temporal el complemento se extenderá el mismo periodo que la duración del contrato y para contratos indefinidos la duración máxima será de 18 meses.

Artículo. 20.- 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

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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.

ARTÍCULO 21. CLAUSULA DE DESCUELQUE

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

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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 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.

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

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 22. 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.

Lo que firmamos a los efectos oportunos en Santoña a 3 de febrero de 2021

Por CC.OO

por USO

Por la EMPRESA

MARTES, 24 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 163

Anexo económico. Tablas 2020 - 2021

ATUNLO SANTAÑA	2020		2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO
Grupo Profesional I (Producción)				
a) Operario de planta	960,00	13.440,00	990,00	13.860,00
b) Carretillero	980,00	13.720,00	990,00	13.860,00
c) Puestos auxiliares	950,00	13.300,00	950,00	13.300,00
d) Operario emparrillado	950,00	13.300,00	950,00	13.300,00
Grupo Profesional II (Puestos sensibles)				
a) Operario de Corte	1.060,00	14.840,00	1.070,00	14.980,00
b) Operario Cocción	1.070,00	14.980,00	1.080,00	15.120,00
Grupo Profesional III (Supervisión)				
a) Supervisor	1.100,00	15.400,00	1.110,00	15.540,00
b) Encargado	1.150,00	16.100,00	1.160,00	16.240,00
Grupo Profesional IV (Puestos Técnicos y de Administración)				
a) Técnico de Calidad	1.290,00	18.060,00	1.300,00	18.200,00
b) Técnico Recursos Humanos	1.200,00	16.800,00	1.210,00	16.940,00
c) Técnico Logística	1.050,00	14.700,00	1.060,00	14.840,00
d) Auxiliar Administrativo	980,00	13.720,00	985,00	13.790,00
Grupo Profesional 0 (Dirección y Coordinación)				
a) Responsable de Fábrica	2.165,14	30.311,98	2.186,79	30.615,10
b) Responsable de Producción	1.900,00	26.600,00	1.919,00	26.866,00
Complemento Guano Carretilleros 10 €/mes				

2021/7298