

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-5934 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Atunlo Santoña, SL, para el periodo 1 de enero de 2022-31 de diciembre de 2024.*

Código: 39100652012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa ATUNLO SANTOÑA, SL, para el periodo 1 de enero de 2022-31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 20 de abril de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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.

Se acuerda:

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

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

Santander, 19 de junio de 2023.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2023-5934

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

**CONVENIO COLECTIVO ATUNLO SANTOÑA S.L
2022-2024**

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 las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan afectados por este Convenio, la totalidad de las personas trabajadoras 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 2.022 hasta el 31 de diciembre de 2.024.

Artículo 5º.- DENUNCIA.

Este Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre del año 2024, sin formalidad expresa alguna.

Finalizado el presente convenio las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio el primer trimestre del año 2025, 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 las personas trabajadoras, 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 la Representación Sindical.

Artículo 8º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se conviene por ambas partes, la creación de una comisión paritaria, compuesta por 3 personas 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.

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

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

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos ajustándose a instrucciones claramente establecidas, con alto grado de supervisión.

A) Operario de Planta: Se trata de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora que, manejando carretilla elevadora o transpaletas, bajo la supervisión del Coordinador de Logística 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 de la persona trabajadora en formación que desarrolla su trabajo siguiendo las instrucciones marcadas por su persona supervisora directa, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Supervisor/a dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

D) Operario/a de Emparrillado: Se trata de la persona trabajadora que realiza el emparillado de pescado manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Encargado/a dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

GRUPO PROFESIONAL II PUESTOS SENSIBLES

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras. Requiere experiencia para desarrollar adecuadamente dichas tareas.

A) Operario/a de Corte: Se trata de la persona trabajadora que manejando equipos de trabajo de procesado de túnidos realiza el corte y emparillado del producto, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

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

B) Operario/a de Cocción: Se trata de la persona trabajadora que realiza las cocciones y ubicación de parillas para atemperamiento de pescado, manteniendo limpia y recogida su zona de trabajo y siguiendo las indicaciones del Encargado/a dando siempre cumpliendo las buenas Prácticas de Higiene y Fabricación implantadas y las normas de Seguridad y PRL.

GRUPO PROFESIONAL III SUPERVISIÓN

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras cuyas funciones suponen la coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras. Disponen de cierta autonomía y responsabilidad para con sus funciones.

A) Supervisor/a: Se trata de la persona trabajadora que siguiendo las instrucciones de su superior realiza la coordinación, supervisión y formación del personal asignado, realizando seguimiento del cumplimiento 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/a: Se trata de la persona trabajadora que siguiendo las instrucciones de su superior realiza la coordinación, supervisión y formación del personal asignado, realizando seguimiento del cumplimiento 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

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Requiere formación específica y experiencia para desarrollar adecuadamente dichas tareas

A) Técnico/a de Calidad: Se trata de la persona trabajadora 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/las Responsables de Sección para la corrección y puesta en marcha de medidas correctivas ante incidencias detectadas.

B) Técnico/a de RRHH: Se trata de la persona trabajadora que asegura la cobertura de necesidades de personal de la fábrica, así como el 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) Coordinador/a de Logística: Se trata de la persona trabajadora 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 así como la coordinación, supervisión y formación del personal asignado, realizando seguimiento del cumplimiento 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.

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

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

GRUPO PROFESIONAL 0 DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la fábrica.

A) Responsable de Fábrica: Se trata de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 2022: 1750 h
Jornada laboral anual 2023: 1728 h
Jornada laboral anual 2024: 1728 h

El tiempo de descanso que disfrutan las personas trabajadoras 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.

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

- 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) La distribución de la jornada para el conjunto de la plantilla y/o secciones de la misma será establecida por la empresa, previa deliberación con los representantes legales de las personas trabajadoras, en los términos del convenio sectorial correspondiente.

- 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, las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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:

SECCIÓN	TURNO	HORARIO
Corte y Emparrillado	1	L-J de 06:00 a 14:20 y D de 05:00 a 13:20
	2	L-X de 14:20 a 22:40, S de 14:20 a 22:40 y D de 13:20 a 21:40
Cocción	1	L-J de 06:00 a 14:20 y D de 05:00 a 13:20
	2	L-J de 14:00 a 22:20 y D de 13:00 a 21:20
	3	L-J de 22:00 a 06:20 y D de 21:00 a 05:20
Limpieza de Instalaciones		L-J de 14:30 a 23:00 y V de 12:00 a 19:40
Almacén		L-V de 06:00 a 14:20
Limpieza de Pescado		L-J de 06:00 a 14:50 y V de 06:00 a 12:20
Migas		L-J de 06:20 a 15:10 y V de 06:20 a 12:40
Servicio		L-J de 06:00 a 14:50 y V de 06:00 a 12:20
Supervisora		L-J de 06:00 a 14:50 y V de 06:00 a 12:20
Técnico/a de Calidad		L-V de 08:00 a 16:20
Técnico/a de RRHH		L-V de 08:00 a 16:20
Coordinador/a de Logística		L-V de 07:00 a 15:20
Administrativo/a		L-V de 07:00 a 15:20
Responsable de Producción		L-V de 07:00 a 15:20

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

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.

Será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

Se acuerda que las personas trabajadoras con funciones profesionales de grupo G I A (operario de planta) que presten servicios en la empresa durante tres años de forma ininterrumpida promocionen de manera automática del grupo 1 al grupo 2, en lo que retribución económica se refiere.

Artículo 15º.- COMPLEMENTO POR HORAS NOCTURNAS.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas por las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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.
- c. En caso de abono de horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo: 75% de incremento de la hora normal.

Artículo 17º.- LICENCIAS.

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días naturales.
- b) Cuatro días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

c) Dos días 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 tres días.

d) 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.

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

f) En caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge: 1 día.

g) Las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) 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.

i) 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

j) 30 horas anuales para asistencia a médico 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) e) y f) 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:

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

Fresco {
Corte
Emparrillado
Cocción
Logística
Lavado de Cajas

En corte y emparrillado no pueden coincidir dos personas trabajadoras en su elección del periodo vacacional indistintamente de cuál sea su puesto.

En cocción, logística y lavado de cajas solo puede disfrutar de vacaciones una persona trabajadora 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 una persona trabajadora a la vez.

En limpieza de pescado pueden coincidir en el disfrute del periodo vacacional hasta 6 personas trabajadoras.

El orden para la elección de los días de vacaciones se efectuará por alfabético, para el año 2022 orden ascendente del abecedario partiendo de la letra S. Cada año se iniciará la elección partiendo de la tercera letra posterior del alfabeto (año 2023, letra W. año 2024, letra A).

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 de la persona 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 20º.- SISTEMA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este 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.

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

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 personas trabajadoras, 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 21º.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

Según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma legal, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En caso de acuerdo en el periodo de consultas se informará del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales u otro instrumento

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

que, en su caso, resulte aplicable según la normativa correspondiente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria u otro órgano, en su caso, determinado como competente a tal efecto por la normativa aplicable.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 22º.- 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 20 de abril de 2023

Por CC.OO.

Por USO

Por la EMPRESA

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

ANEXO I. TABLAS 2022-2023-2024.

	2022		2023		2024	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Grupo Profesional I (Producción)						
a) Operario/a de Planta 1	1.030,00 €	14.420,00 €	1.093,21 €	15.304,94 €	1.136,94 €	15.917,14 €
b) Operario/a de Planta 2 (+3 antigüedad)	1.030,00 €	14.420,00 €	1.139,22 €	15.949,03 €	1.184,79 €	16.586,99 €
c) Carretillero/a	1.030,00 €	14.420,00 €	1.139,22 €	15.949,03 €	1.184,79 €	16.586,99 €
d) Puestos Auxiliares	1.030,00 €	14.420,00 €	1.093,21 €	15.304,94 €	1.136,94 €	15.917,14 €
e) Operario/a de Emparrillado	1.030,00 €	14.420,00 €	1.093,21 €	15.304,94 €	1.136,94 €	15.917,14 €
Grupo Profesional II (Puestos Sensibles)						
a) Corte	1.102,10 €	15.429,40 €	1.139,22 €	15.949,03 €	1.184,79 €	16.586,99 €
b) Cocción	1.112,40 €	15.573,60 €	1.139,22 €	15.949,03 €	1.184,79 €	16.586,99 €
Grupo Profesional III (Supervisión)						
a) Supervisor/a	1.143,30 €	16.006,20 €	1.199,02 €	16.786,33 €	1.246,98 €	17.457,78 €
b) Encargado/a	1.194,80 €	16.727,20 €	1.308,02 €	18.312,33 €	1.360,34 €	19.044,82 €
Grupo Profesional IV (Puestos Técnicos y de Administración)						
a) Técnico/a de Calidad	1.339,00 €	18.746,00 €	1.635,02 €	22.890,33 €	1.700,42 €	23.805,95 €
b) Técnico/a de RRHH	1.246,30 €	17.448,20 €	1.635,02 €	22.890,33 €	1.700,42 €	23.805,95 €
c) Coordinador/a de Logística	1.091,80 €	15.285,20 €	1.417,00 €	19.838,01 €	1.473,68 €	20.631,54 €
d) Auxiliar Administrativo/a	1.030,00 €	14.420,00 €	1.308,02 €	18.312,33 €	1.360,34 €	19.044,82 €
Grupo Profesional 0 (Dirección y Coordinación)						
a) Responsable de Fábrica	2.252,39 €	31.533,51 €	2.252,39 €	31.533,51 €	2.252,39 €	31.533,51 €
b) Responsable de Producción	1.976,57 €	27.671,98 €	1.976,57 €	27.671,98 €	1.976,57 €	27.671,98 €

Complemento Funcional Guano Carretilleros

15€/mes

Complemento Funcional Corte y Cocción

100€/mes

MIÉRCOLES, 28 DE JUNIO DE 2023 - BOC NÚM. 124

ANEXO II. ATUNLO SANTAÑA – EQUIVALENCIA CONVENIO SECTORIAL.

Grupo Profesional I (Producción)	Equivalencia Convenio Sectorial
a) Operario/a de Planta	Antigüedad menor de 3 años: Grupo 1
	Antigüedad mayor de 3 años: Grupo 2
b) Carretilero/a	Grupo 2+Plus guano 15€/mes
c) Puestos Auxiliares	Grupo 1
d) Operario/a de Emparrillado	Grupo 1
Grupo Profesional II (Puestos Sensibles)	Equivalencia Convenio Sectorial
a) Corte	Grupo 2+Plus 100€/mes
b) Cocción	Grupo 2+Plus €/mes
Grupo Profesional III (Supervisión)	Equivalencia Convenio Sectorial
a) Supervisor/a	Grupo 3
b) Encargado/a	Grupo 4
Grupo Profesional IV (Puestos Técnicos y de Administración)	Equivalencia Convenio Sectorial
a) Técnico/a de Calidad	Grupo 7
b) Técnico/a de RRHH	Grupo 7
c) Coordinador/a de Logística	Grupo 5
d) Auxiliar Administrativo/a	Grupo 4
Grupo Profesional 0 (Dirección y Coordinación)	Equivalencia Convenio Sectorial
a) Responsable de Fábrica	Grupo 0
b) Responsable de Producción	Grupo 0