

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**12585 Resolución de 20-07-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para Aguamur, S.L. Expte. 200944110010.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Aguamur, S.L. (Código de Convenio número 3002992) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 8-05-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 20 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

**Acta final de acuerdo del Convenio Colectivo de Aguamur, S.L.**

En Aguamur, S.L., El Cenajo, Calasparra (Murcia) a 8 de mayo de 2009, en las oficinas de la empresa, se reúnen de una parte la dirección de la empresa compuesta por don Ernesto de Serdio Fernández y de otra el delegado de personal don Pedro López Sánchez, asistido por don Santiago Navarro Meseguer representante de CC.OO.

En la representación que ostentan los comparecientes y en la capacidad que se reconocen mutuamente,

**Manifiestan y acuerdan**

- Vigencia.- 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009.

Incremento salarial.- 1,5% para el año 2009, sobre todos los conceptos económicos del convenio que no hayan sido negociados expresamente, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2009.

Nocturnidad,- Se establece un plus adicional de 9,24 euros diarios.

Ayuda escolar.- Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores consistente en:

- Primaria: 100 €
- Secundaria: 120 €
- Universitaria: 150 €

Renuncia voluntaria de vacaciones en verano.- Pasará a 900 €.

Plus de asistencia.- Se establece en 14,00 euros diarios, durante el año 2009.

Horas extraordinarias: Se abonarán con el 100% sobre el valor de la hora normal en sábados tarde, domingos y festivos.

No habiendo más temas que tratar, las partes damos por terminada la reunión, quedando citados para la firma definitiva del Convenio Colectivo de Empresa de Aguamur, S.L..

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en la ciudad y fechas indicadas.

Fdo. La empresa. Fdo. Los trabajadores.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAMUR, S. L.

##### **Indice**

##### **Capítulo I Disposiciones generales**

Artículo 1 Ámbito personal, funcional y territorial

Artículo 2 Vigencia

Artículo 3 Prorroga y denuncia

Artículo 4 Compensación y absorción

Artículo 5 Garantía "ad personam"

##### **Capítulo II Organización del trabajo**

Artículo 6 Responsabilidad de la empresa

Artículo 7 Grupos profesionales y definición de categorías

Artículo 8 Movilidad funcional

##### **Capítulo III Empleo y contratación**

Artículo 9 Ingreso en la empresa. contratación

Artículo 10 Periodo de prueba

##### **Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos**

Artículo 11 Jornada

Artículo 12 Horas extraordinarias

Artículo 13 Nocturnidad

Artículo 14 Vacaciones

Artículo 15 Permisos y licencias

Artículo 16 Excedencias

##### **Capítulo V Salarios y percepciones extrasalariales**

Artículo 17 Retribuciones

Artículo 18 Antigüedad

Artículo 19 Gratificaciones extraordinarias

Artículo 20 Paga extra anual

Artículo 21 Plus de asistencia

Artículo 22 Premio por matrimonio

Artículo 23 Premio por natalidad

Artículo 24 Premio-ayuda escolar

Artículo 25 Indemnización por fallecimiento

Artículo 26 Complemento de enfermedad y acci. no laboral

Artículo 27 Complemento de acci. laboral o enf. profesional

Artículo 28 Anticipos

Artículo 29 Pago de las retribuciones

#### **Capítulo VI Derechos sindicales**

Artículo 30 Órganos representativos

#### **Capítulo VII Seguridad y salud laboral**

Artículo 31 Ropa de trabajo

Artículo 32 De los registros

#### **Capítulo VIII Interpret. del convenio y dispos. finales**

Artículo 33 Comisión paritaria

Artículo 34 Incremento y revisión salarial

Artículo 35 Compromiso de normalidad en los servicios

Artículo 36 Vinculación a la totalidad

Artículo 37 Legislación supletoria

Artículo 38 Partes contratantes

#### **Anexo I Tablas salariales 2009**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1.º Ámbito personal, funcional y territorial**

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de la empresa "Aguamur, S.L.", en sus centros de trabajo de Murcia y su provincia.

##### **Artículo 2.º Vigencia**

Las normas contenidas en este convenio tendrán una duración de 1 año y entrarán en vigor el día 1 de enero de 2.009, a cuya fecha se retrotraerán todos sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2.009.

Durante la vigencia de este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto por otro, cualquiera que sea su ámbito.

##### **Artículo 3.º Prórroga y denuncia**

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrá de comunicarse por escrito a la otra y con una antelación mínima de UN MES respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

##### **Artículo 4.º Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con los que anteriormente rigieran.

Las revisiones del salario mínimo interprofesional no modificarán, por sí mismas, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si

bien se garantiza a los trabajadores, como ingresos anual irreductible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento en computo anual.

#### **Artículo 5.º Garantía " Ad Personam "**

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y a extinguir.

### **Capítulo II**

#### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 6.º Responsabilidad de la empresa**

La Dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente. Establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización, que estime oportunos. Creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo. Todo ello de acuerdo con las normas vigentes de aplicación.

#### **Artículo 7.º Grupos profesionales y definición de categorías**

Las partes acuerdan para el año 2009, realizar la definición de categorías y grupos profesionales, así como el encuadramiento de los trabajadores en cada una de ellas.

#### **Artículo 8.º Movilidad funcional**

La movilidad funcional de los trabajadores en la empresa, se acordará una vez finalizada la remodelación industrial de la empresa.

### **Capítulo III**

#### **Empleo y contratación**

#### **Artículo 9.º Ingreso en la empresa. Contratación**

Compete a la empresa la libre facultad de contratar a los trabajadores, procediendo siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes reguladoras de esta materia.

El contrato de trabajo se celebrará siempre por escrito, pudiendo suscribirlo la empresa bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas por las normas de aplicación en cada momento y conforme a las exigencias y requisitos señaladas en las mismas. La empresa dará conocimiento a los delegados de personal de los contratos llevados a cabo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

#### **Artículo 10.º Período de prueba**

La admisión del personal se considerará provisional, salvo renuncia de la empresa, durante un período de prueba variado, que deberá concretarse por escrito y que no podrá exceder de la siguiente duración, según la índole de la labor a que sea destinado cada trabajador.

a) Técnico Titulado Superior: Seis meses.

b) Técnico Titulado Grado Medio, Técnico no titulado, Administrativos y Comerciales: Tres meses.

c) Obreros: Quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos propios de su situación conforme a las normas vigentes, y su situación de Incapacidad Laboral

Transitoria, que afecte al mismo durante el período de prueba, interrumpe el cómputo de éste.

#### **Capítulo IV.**

##### **Jornada de trabajo y descansos**

###### **Artículo 11.º Jornada**

La jornada de trabajo será de CUARENTA HORAS semanales de trabajo efectivo, siendo un total de 1.800 horas anuales.

El horario del personal administrativo y el de producción será de 9.00h a 14.00h y de 15.00h a 18.00h de lunes a viernes, salvo por necesidades de producción, que se podrán establecer turnos rotativos de 6.00h a 14.00h y de 14.00h a 22.00h.

En cuanto al personal de extrusión, será en turnos rotativos de 6.00h a 14.00h, de 14.00h a 22.00h y de 22.00h a 6.00h de lunes a domingo.

El turno del domingo finalizará a las 18.00h y el resto de horas hasta la finalización del turno se recuperará en otras jornadas, salvo para aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados para tal fin.

###### **Artículo 12.º Horas extraordinarias**

Dada la naturaleza de la actividad de esta empresa, se autoriza la realización de horas extraordinarias, cuyo número no podrá ser superior a OCHENTA al año, salvo lo prescrito en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa o el trabajador podrá optar entre abonarlas con el recargo del 75% o compensarlas por tiempos de descanso.

Las horas extraordinarias realizadas en sábados tarde, domingos y festivos, se abonarán al 100%.

La realización de tales horas extraordinarias se hará constar en las hojas de salario a todos los efectos, y mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral. Esta información deberá ser así mismo suministrada a los representantes de los trabajadores.

###### **Artículo 13.º Nocturnidad**

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, en meses de estacionalidad, se verá obligada a poner en marcha turnos de producción en que se trabaje por la noche por lo que se fija un plus por nocturnidad por hora del 25% sobre el salario más 9,24 €, por día de trabajo.

###### **Artículo 14.º Vacaciones**

El personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles retribuidas con arreglo a su salario base más la antigüedad, no sustituible por compensación económica, que se disfrutará dentro del período comprendido entre el primero de Octubre y el día treinta y uno de Mayo.

Los trabajadores, tendrán derecho a un máximo de 15 días naturales de vacaciones en el periodo comprendido entre Junio y Septiembre, ambos inclusive.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de cada servicio, de tal forma que los trabajadores sepan con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

Renuncia voluntaria del trabajador a las vacaciones de verano.

Los trabajadores que lo deseen podrán renunciar a los quince días de vacaciones de verano, disfrutando estos días en otra época del año, a definir de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, En el caso de padres de niños en edad escolar se procurará coincidir con las vacaciones escolares si el trabajador así lo desea. A cambio los trabajadores percibirán una paga adicional de 900 € en el 2009.

Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones para todos los trabajadores afectados por el convenio colectivo, a percibir en el momento del disfrute de las mismas de 426,30 € para el año 2009.

#### **Artículo 15.º Permisos y licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres o hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- h) Tres días para asuntos propios
- i) El tiempo necesario para asistencia a consulta médica.

#### **Artículo 16.º Excedencias**

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Tendrá derecho a la excedencia con carácter de forzosa en caso de cuidado de un hijo tanto maternal como paternal, según la ley de 3 de marzo de 1.989.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia por el tiempo necesario los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador excedente en la excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa, percibiendo la retribución que corresponda al puesto o categoría que ocupe, reconociéndosele el derecho preferente a ocupar la primera vacante que quede de la categoría que ostentaba al iniciar la excedencia. Igualmente se le reconocerá la antigüedad que tuviera al quedar excedente.

En el resto de excedencias el trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato en su puesto de trabajo o categoría.

## **Capítulo V**

### **Salarios y percepciones extrasalariales**

#### **Artículo 17.º Retribuciones**

El salario base que percibirá cada trabajador afectado por este convenio, según la categoría profesional será el que se establece en la tabla salarial adjunta, que consta en el Anexo I y Anexo II.

#### **Artículo 18.º Antigüedad**

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de:

- a) Cinco por ciento: Tres años.
- b) Diez por ciento: Cinco años.
- c) Quince por ciento: Diez años.
- d) Veinte por ciento: Quince años.
- e) Veinticinco por ciento: Veinte años.

Cada uno de ellos, sobre el salario base.

#### **Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente.

Las cuantías de tales gratificaciones será para cada trabajador, según su categoría profesional, de una mensualidad cada una de ellas, compuesta por su salario base más la antigüedad.

#### **Artículo 20º Paga extra anual.**

Se fija una paga extra anual a devengar en el mes de Marzo, por un importe del salario equivalente a la de un Oficial de 1.ª

#### **Artículo 21.º Plus de asistencia**

El plus de asistencia se establece en 14,00 € para el año 2009.

El plus de abonará al 100% en caso de I..T. por accidente de trabajo.

El plus en de enfermedad común a partir del día CINCO de su baja en caso de enfermedad común será de 8,74 € para el año 2009.

#### **Artículo 22.º Premio por matrimonio.**

El personal de uno u otro sexo que contraiga matrimonio, llevando en la empresa más de dos años de antigüedad, percibirá en el año 2.009 por ello la cantidad de 357,45 €, no computable en la base de cotización a la Seguridad

Social, conforme preceptúa el artículo 73 e) de la Ley General de la Seguridad Social..

**Artículo 23.º Premio por natalidad.**

La empresa abonará a los trabajadores, con antigüedad superior a dos años, un premio por natalidad consistente en la cantidad de 95,33 €, por cada nacimiento en el año 2.009.

**Artículo 24.º Premio por ayuda escolar.**

La empresa abonará a los trabajadores, con antigüedad superior a dos años, una ayuda escolar para los hijos consistente en:

Primaria:	100 €
Secundaria:	120 €
Universitaria:	150 €

**Artículo 25.º Indemnización por fallecimiento.**

Al fallecer un trabajador en activo, la empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose ese importe si además deja hijo minusválido o incapacitado. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 73 b) de la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 26.º Complemento de enfermedad y accidente no laboral.**

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivado de enfermedad común, la empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora de la Seguridad Social, con una cantidad que complete hasta el cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará a partir del día CINCO de su baja, y por convenirse como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, no se computará en la base de cotización de la Seguridad Social, en base a lo establecido en el artículo 73 f) de la Ley General que lo regula.

**Artículo 27.º Complemento en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.**

En los casos de accidente laboral, la empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora correspondiente, con la cantidad necesaria que complete al cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará desde el mismo día de la baja por accidente laboral, y por las mismas razones que en el artículo anterior 23, no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 28.º Anticipos**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado de hasta el noventa por ciento de su importe.

**Artículo 29.º Pago de las retribuciones.**

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias se hará mediante transferencia o talón nominativo en la Entidad bancaria o Caja de Ahorros libremente elegida por el trabajador.

La empresa se compromete a dar oportunas órdenes al Banco o Caja correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

## **Capítulo VI**

### **Derechos sindicales.**

#### **Artículo 30.º Órganos representativos.**

Los Delegados de personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Los miembros de Comité de empresa o los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de empresa o resto de Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción sea por el ejercicio de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité o como Delegado de Personal, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de las horas señaladas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegados de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

f) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

## **Capítulo VII**

### **Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 31.º Ropa de trabajo**

La empresa facilitará anualmente la ropa de trabajo, a todo el personal de la planta, que realice operaciones manuales, reponiéndola en los casos necesarios, previa entrega de la usada.

#### **Artículo 32.º De los registros**

La empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador, ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

## **Capítulo VIII**

### **Interpretación del convenio y disposiciones finales.**

#### **Artículo 33.º Comisión paritaria.**

Para entender de la interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria, que estará integrada por

dos vocales del Comité de empresa, que han intervenido en las deliberaciones y otros dos representantes de la empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario a extraordinario, según la calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de tres días, debiéndose resolver las consultas en un plazo de siete días.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Organismos públicos asistentes al efecto.

#### **Artículo 34.º Incremento y revisión salarial**

La remuneración mensual del año 2.009, es la que se indica para cada categoría profesional, en el Anexo I de este convenio.

Resultado de aplicar:

1) Para 2.009 el incremento salarial será del 1,5%, sobre todos los conceptos económicos del convenio que no hayan sido negociados expresamente.

#### **Artículo 35.º Compromiso de normalidad en los servicios.**

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto la empresa cumpla con las condiciones pactadas, los empleados se comprometen a realizar los servicios en la forma acostumbrada.

#### **Artículo 36.º Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la autoridad laboral en uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigiera oficio a la jurisdicción competente y éste anulara o dejara sin efecto algún artículo del mismo, bien en su todo a en parte de lo convenido, que se recoge en su contenido, se convien6 expresamente que, entonces, el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedaría totalmente nulo y sin efecto ni eficacia práctica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo Convenio o bien reconsiderar el contenido de este Convenio en su totalidad.

En todo caso y mientras se negociase el nuevo acuerdo sobre el convenio colectivo, quedaría prorrogado el convenio anterior.

#### **Artículo 37.º Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación y Ordenanza laboral.

#### **Artículo 38.º Partes contratantes.**

El presente Convenio ha sido concertado entre el delegado de Empresa y la Dirección de ésta, debidamente facultados.



**Anexo I**

**TABLA SALARIAL 2.009.**

Categoría	Salario Base
	Mensual
Encargado general	1.735,83 €
Oficial Administrativo	1.424,53 €
Encargado Planta	1.495,03 €
Oficial 1.ª Extrusión	1.160,27 €
Oficial 2.ª Extrusión	1.003,61 €
Oficial 1.ª Envasado	1.160,27 €
Oficial 2.ª Envasado	1.003,61 €
Peón	977,52 €