

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

CONVENIO COLECTIVO DE EXCLUSIVAS APOLO, S.L.U.

ARTÍCULO 1º.- AMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio se suscribe por la representación legal de los trabajadores de la empresa *Exclusivas Apolo S.L.U.*, y por la representación empresarial de la misma

ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a la totalidad de la plantilla de trabajadores de *Exclusivas Apolo, S.L.U.* regulando las condiciones mínimas de trabajo en la mercantil citada. La actividad de la empresa está dedicada a la distribución de productos alimenticios perecederos de alta gama.

Este Convenio se aplicará a los trabajadores de *Exclusivas Apolo, S.L.* con independencia del lugar donde desarrollen sus servicios. La actividad comercial alcanza en ocasiones a otras comunidades autónomas distintas a Cantabria, donde se encuentra su domicilio social y fiscal, así como el centro de trabajo.

ARTÍCULO 3º.-ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de TRES AÑOS iniciándose su vigencia el 1º de Enero del año 2018, finalizando el 31 de Diciembre de 2020, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2020. Durante el año 2021 y hasta la firma del convenio que lo sustituya serán de aplicación los conceptos económicos y cláusulas normativas del actual.

ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La empresa independientemente de los salarios establecidos en este Convenio, seguirá respetando al personal comercial, las comisiones o porcentajes que es tradicional abonar, como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas y compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La jornada máxima de trabajo para el personal de este Convenio será de 39 horas semanales, de trabajo efectivo. Con carácter general el horario será de lunes a viernes.

La jornada será partida con descanso entre ambas partes de un mínimo de dos horas, pudiéndose pactar la jornada continuada entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores con jornada continuada dispondrán de 15 minutos para la toma de alimentos; este tiempo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo y será controlado y organizado por la propia empresa, este periodo será de 30 minutos para jóvenes menores de 18 años. La duración de la Jornada anual durante la vigencia del convenio será de 1.756 horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 6º.-VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborables, (de lunes a viernes) iniciándose estos coincidiendo con el comienzo de la semana y si fuera festivo con el día laborable inmediatamente posterior. Se disfrutarán 15 días, ininterrumpidos en los meses de mayo, junio y septiembre. La empresa confeccionará el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los periodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa.

ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán:

- 20 días de permiso retribuido con abono del salario real por matrimonio del trabajador. Este periodo podrá unirse a las vacaciones, siempre que exista un acuerdo entre ambas partes.
- 4 días en caso de nacimiento de hijo aumentándose UN DÍA MÁS en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 5 días en caso de enfermedad o accidente grave, fallecimiento o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres o hijos consanguíneos, aumentándose UN DÍA MÁS en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 2 días en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región el plazo será de 4 días, aumentándose UN DÍA en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 2 días en caso de traslado de domicilio habitual.
- 1 día en los casos de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por asuntos propios, no acumulable a vacaciones.

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

-Se respetarán los derechos de lactancia y guarda legal establecidos en los arts. 37 4 y 5 del ET.
Horas de asistencia a médico:- los trabajadores para acompañar a familiares hasta primer grado por consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, dispondrán previo aviso y posterior justificación de hasta 12 horas anuales.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal tendrá derecho a cinco días laborables al año no retribuidos para lo cual será preciso comunicarlo con TRES DIAS DE ANTELACIÓN a la empresa, no pudiendo ser más de dos días consecutivos.

Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más de un 20% de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias habrá un plazo mínimo de 90 días.

ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA y SALARIO BASE

El salario hora para los años 2018, 2019, y 2020 será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:
$$\frac{\text{SALARIO} + \text{ANTIGÜEDAD} \times 15 \text{ PAGAS}}{\text{HORAS ANUALES}} = \text{SALARIO HORA}$$

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

El salario base comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo que se recogen en el ANEXO I que se acompaña al presente convenio.

ARTÍCULO 10º.- INCREMENTOS SALARIALES

El incremento salarial pactado para el año 2.018 será el IPC al 31 de Diciembre de 2.017 más un 4 %. Para los años 2.019 y 2.020 el incremento será el IPC real que resulte al 31 de diciembre de cada año, si el IPC fuera negativo, no se repercutirá.

No obstante si dicho IPC Real superase el 3%, solo se pagarán atrasos con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año, hasta el 3%, actualizándose los salarios con el IPC Real que resulte al 31 de diciembre de cada año.

Conocido el IPC real de cada año se actualizará el salario a los 30 días siguientes de su publicación por el INE

ARTÍCULO 11º.- COMPLEMENTO “AD PERSONAM”

El personal afectado por el presente Convenio, que a 1-1-2018 hubiera devengado CUATRIENIOS por años de servicio; percibirá un complemento “*ad personam*” en idéntica cuantía a la percibida por aquellos.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, no se devengarán nuevos cuatrienios, al igual que tampoco los devengará el personal de nuevo ingreso en la empresa.

ARTÍCULO 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo las partes firmantes de este Convenio, estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para dar origen a nuevos puestos de trabajo. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las siguientes:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por periodos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias sobrevenidas, cambios de turno inevitables y otras circunstancias cuya previsión no haya sido posible, derivadas de la naturaleza de la actividad.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

por secciones. Asimismo, en función de esta información, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. Conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores para el cómputo de las horas extraordinarias, la jornada se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregado copia del resumen de la semana al trabajador, en el parte correspondiente.

El incremento a aplicar sobre el salario hora, calculado conforme al Art. 9 de este Convenio, para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más 75% a las horas extraordinarias en los días laborables.

La hora normal más el 200% a las horas extraordinarias efectuadas en domingos y festivos. El tope de horas extraordinarias será de 80 al año.

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se perciben a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, será de JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS, equivalente a una mensualidad del salario base más el complemento personal al que se refiere el artículo 11 si este existiera, del salario pactado en este Convenio.

Dichas gratificaciones se abonaran todas ellas prorrateadas en las doce mensualidades del año.

El importe de las tres pagas estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 14º.- ENFERMEDAD

El personal de esta empresa, percibirá el importe íntegro del salario base, más complementos, y pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la Incapacidad Laboral, cualquiera que fuera la causa, y aun habiendo sido sustituido dicho trabajador. En el supuesto de que dentro del plazo de 12 meses algún trabajador reincidiera en la I.T por enfermedad común o Accidente no laboral, salvo que sea enfermedad crónica percibirá durante los días 1º, 2º, y 3º el 50% y durante los días 4º, 5º y 6º el 60% del salario base más antigüedad, complementos, y pagas extraordinarias.

En todo caso, cualquier trabajador en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral percibirá el 100% sobre conceptos: salario base, complementos, y pagas extras desde el primer día de la baja, si en la empresa en el año anterior no se ha superado el 2% de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral salvo por enfermedad crónica.

En el primer mes de cada año, se entregara a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores el índice de absentismo del año anterior y se expondrá una copia en el tablón de anuncios.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

La empresa velará porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual que será voluntario para el trabajador, debiendo el trabajador comunicar a la empresa por escrito su renuncia a pasar el reconocimiento y se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo u otro centro similar

ARTÍCULO 15º.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregará anualmente al personal afectado por este Convenio, durante la vigencia del mismo las correspondientes prendas de trabajo, consistentes en dos uniformes adecuados a la clase de trabajo que desempeñe.

Asimismo, se entregarán prendas de agua a los que cumplan funciones de reparto en todos los casos de uso, será obligatorio y las empresas que no entreguen dichas prendas, abonarán una cantidad compensatoria consistente en 257,01 Euros en concepto de desgaste de ropa, cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las citadas prendas de trabajo.

ARTÍCULO 16º.- DIETAS

El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de efectuar desplazamiento fuera de su centro habitual de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

DIETA COMPLETA.....25,38 euros.

MEDIA DIETA12,73 euros.

En caso de pernoctar se percibirán las mismas cantidades que indiquen los justificantes aportados en cada caso.

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE TRABAJO EN CÁMARAS

Aquellos trabajadores que realicen funciones en Cámaras Frigoríficas y permanezcan en estas más del 50% de su jornada mensual y cuya temperatura en éstas, esté entre 0º y 5º, percibirán un plus de 30,21 Euros mensuales. Cuando se realicen labores en Cámaras de frío negativo, los trabajadores percibirán un plus, el cual deberá ser pactado por la empresa con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores si estos no existiesen, en el período de 3 meses de la publicación del Convenio en el BOC. Si la empresa tuviere condiciones más beneficiosas se seguirán manteniendo

ARTICULO 18º.-PLUS DE TRANSPORTE

La empresa abonará a todos los trabajadores un plus de transporte de 25.94 euros mensuales, que se actualizará a partir del 1-1-19, la misma forma que el salario.

ARTICULO 19º. -NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que presten servicios entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20% del precio hora, complemento más antigüedad y plus de carretillero a los que corresponda, respetándose aquella condición más beneficiosa que se venga aplicando en la empresa a título individual o general.

ARTÍCULO 20º.- CONTRATACIÓN

Al margen de las limitaciones establecidas por la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal, las partes acuerdan que la empresa tendrá en su plantilla el 70% de trabajadores fijos en cómputo anual, no pudiendo utilizar -salvo en situaciones extraordinarias-, a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal en una cantidad superior al 12% de número de trabajadores.

CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: Se realizarán por incremento de ventas o campañas específicas. A los efectos de lo previsto en el art.15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de Julio, la empresa suscribirá los contratos por circunstancias de la producción, con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, pudiendo ampliar la duración de estos contratos hasta un máximo de doce meses en un periodo de 18 meses, si el convenio del sector lo contemplase.

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO: Estos contratos se realizarán para adecuación de programas informáticos, funciones de reparto, almacenaje o ampliación de centros de trabajo, así como promociones de productos. Enviándose comunicación a la representación de los trabajadores. Los Contratos a Tiempo Parcial, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y la prórroga ó prórrogas de los mismos, en el plazo máximo de 10 días desde su formalización.

CONTRATO DE RELEVO.- JUBILACION PARCIAL CON MENORES DE 65 AÑOS: se podrán concertar estos contratos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015 y Real Decreto Ley 5/2013, siempre que se suscriban con los relevistas a jornada completa.

Respecto del relevado/jubilado parcial, podrán solicitarlo siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos exigidos de antigüedad, reducción de jornada y que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

La edad mínima para instarlo será:

- Si tiene la condición de "mutualista" antes del 1 de enero de 1.967; 60 años de edad real y cumplimiento del resto de requisitos establecidos en el art 215 y concordantes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Si no tiene la condición de mutualista, la edad real irá incrementándose desde 2013 a 2027 en función de los periodos de cotización completados por el trabajador., de acuerdo con la Disposición Transitoria Décima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

- La edad será de 61 años, si aun no teniendo la condición de mutualista se vieran afectados por la Disposición Transitoria Cuarta apartado 5, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativa a contratos suspendidos o extinguidos antes del 1-1-2019, como consecuencia de expedientes de regulación de empleo por causas económicas

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, deberá comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, con 15 días de antelación, acompañando una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, si el contrato temporal es de duración superior a seis meses, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior. Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a éste, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados con un tope de 15 días. Todo trabajador estará obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa mas de seis meses, o bien con 5 días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados

ARTÍCULO 21º.- PERIODOS DE PRUEBA

El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente Convenio, estará sujeto a un periodo de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda y será el que se detalla en la siguiente escala:

Técnicos titulados de grado superior 6 meses

Técnicos titulados de grado medio 6 meses

Jefe de División 6 meses

Jefe de Personal 6 meses

Jefe de Compras 6 meses

Jefe de Ventas 6 meses

Encargado General 3 meses

Vendedor Auto venta 3 meses

El resto del personal afectado por este convenio, tendrá los siguientes periodos de prueba: Contratos con duración superior a seis meses dos meses de prueba. Contratos con duración inferior a seis meses, un mes de prueba

Durante este periodo tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurridos el plazo referido el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo transcurrido en calidad de prueba le será computado a efectos de tiempo de servicio.

ARTÍCULO 22º.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

La empresa vendrá obligada a contratar una Póliza de Accidentes a favor de sus trabajadores o derechohabientes con las siguientes indemnizaciones:

- 12.000 Euros.- En caso de muerte por agresión, o infarto de miocardio.
- 60.000 Euros.- En caso de Incapacidad Permanente Parcial o Absoluta por accidente riesgo laboral, del trabajador.
- 60.000 Euros.- En caso de muerte riesgo laboral del trabajador. En cualquier caso, la referida póliza sólo alcanzará a los procesos iniciados a partir de la firma del Convenio Colectivo. La empresa entregará una copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 23º.- DERECHOS SINDICALES

Las garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores serán las establecidas en el Título II Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores, y en particular las enumeradas en los artículos 64 y 68 del citado texto legal.

ARTÍCULO 24º.-MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

El trabajador podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que los justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo necesario el acuerdo del trabajador y la notificación a sus representantes legales.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que corresponda la suya, percibirá la diferencia retributiva correspondiente.

Cuando las funciones de superior categoría se realicen durante seis meses en un año y ocho en dos años, al trabajador se le reconocerá dicha categoría superior. Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades imprevisibles en la empresa, previo acuerdo del trabajador y notificación a los representantes legales, respetándose los salarios y categorías reconocidas al trabajador, previas a la movilidad.

ARTÍCULO 25º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La empresa solamente podrán efectuar desplazamientos a los trabajadores en base a razones técnicas u organizativas, debiendo el empresario abonar además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. En caso de necesidad de desplazamiento, el empresario negociará con los representantes de los trabajadores, la persona o personas adecuadas para ello. El

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

desplazamiento nunca superará la duración de 12 meses, en un periodo de tres años, de ser así se considerará traslado.

ARTÍCULO 26º.- TRASLADOS

Se ajustarán en todo caso a lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y así:

- a) La decisión de traslado individual con vocación de permanencia, se notificará por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador afectado podrá optar entre la aceptación del traslado o la extinción de la relación laboral con derecho a una indemnización de 25 días por cada año de servicio en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con los límites establecidos en el despido objetivo

Si el trabajador opta por el traslado percibirá además de los salarios una compensación por los gastos de viaje, tanto propios como de su familia, que no serán inferiores a los ocasionados por dicha circunstancia.

- b) En el supuesto de traslados colectivos, según los parámetros del número de afectados, fijados en el artículo 40 del ET, deberán ir precedidos de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no superior a quince días, al objeto de minimizar las consecuencias del mismo o negociar soluciones alternativas.

Finalizadas las consultas, la empresa notificará a los trabajadores afectados, su decisión, estando posteriormente a la misma opción fijada en el apartado a) de este artículo.

Los traslados que no superen un periodo de tres meses en un año, serán considerados como desplazamientos y se regirán por lo señalado en el art. 40 del ET, informando al trabajador en todo caso, con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables.

ARTÍCULO 27º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 28º.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario.
- b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

ARTÍCULO 29º.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

La empresa utilizará el Contrato de Formación con el objeto de posibilitar al trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. En este sentido solo se podrá contratar hasta el máximo de 3 años a las siguientes categorías: Cajero, Administrativo, Auxiliar administrativo, Vendedor, Capataz, Conductor repartidor.

El salario base será el 75% para el primer año, y 85%, para el segundo y tercer año, respectivamente, calculados sobre el salario que para cada una de las categorías figura en la tabla salarial del Convenio. En el supuesto de que el tiempo de formación teórica presencia alternándola con el trabajador, supere el 15% mínimo, se podrá reducir el salario en el mismo porcentaje que supere el mínimo fijado.

ARTÍCULO 30º.- EFECTOS

Este Convenio tendrá plenos efectos desde el momento de su aprobación con independencia del momento en que se lleve a cabo su correspondiente publicación.

ARTÍCULO 31º.- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL I. Personal directivo.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, plantean, organizan, dirigen y coordinan las diferentes actividades propias del desarrollo de la empresa. Entre sus funciones se comprenden la elaboración de la política de organización y el planteamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales y la orientación y control de las actividades de la organización, de acuerdo con el programa establecido y la política adoptada, establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas de soporte y el desarrollo de la política financiera, comercial, etc. según el departamento que dirijan. Toma de decisiones y participación en su elaboración. Desarrollan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Gerente

GRUPO PROFESIONAL II. Mandos intermedios.

Realizan funciones complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia con autonomía y responsabilidad. Dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada de alta complejidad y participación en la definición de los

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

objetivos concretos a alcanzar en su campo, con un grado de iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de la misma unidad. Funciones que suponen una responsabilidad compleja, en la gestión de una o diversas áreas de la empresa a partir de directrices generales muy amplias y directamente establecidas por el personal perteneciente al grupo I, a los cuales deberán dar cuenta de su gestión. Hacen tareas complejas y homogéneas, para las cuales es necesario un alto grado de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad.

Jefe de Ventas
Jefe de Compras
Jefe de Administración
Jefe de Almacén

GRUPO PROFESIONAL III. Especialistas.

Hacen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas, requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio que en su ejecución, puedan ser ayudados por trabajadores de igual grupo profesional. Implica por su parte un grado de iniciativa y razonamiento y son responsables del buen funcionamiento del centro en concreto, donde están destinados bajo supervisión:

ENCARGADO DE ALMACEN: Es quien está al frente del almacén, del que dependen otros, y quien asume la dirección del mismo.

CONTABLE: Es quien, con conocimientos de contabilidad, elabora la contabilidad de la empresa, ejecuta pagos y cobros y se encarga del arqueo de caja diario.

VENDEDOR: Realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes. Puede realizar cobros al contado siempre que lo acuerden previamente con la empresa.

GRUPO PROFESIONAL IV. Administración y personal asimilado.

Realizan funciones de manera no cualificada que ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas y con un grado de dependencia. Hacen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas, requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Realiza trabajos administrativos de su departamento, redacta correspondencia o contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc

CAPATAZ: Teniendo un grupo humano a su cargo, ordena el movimiento de mercancías, cargas y descargas en el almacén, así como la organización y preparación de los pedidos.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

PROFESIONALES DE OFICIO: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías. Se incluirán en la categoría de oficial de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales.

CONDUCTOR REPARTIDOR: Quién conduce vehículos a motor para el reparto de las mercancías y pedidos. Serán asimilados a oficiales de 1ª o 2ª conforme al carnet preciso para conducir el vehículo utilizado.

GRUPO PROFESIONAL V. Auxiliares.

Realizan funciones de manera cualificada que ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas y con un cierto grado de dependencia. Hacen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones y realiza trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía, etc.

GRUPO PROFESIONAL VI. Subalternos.

Ejercen sus funciones de forma no cualificada bajo instrucciones precisas, con bastante grado de dependencia, respetando las normas de seguridad, salud y prevención de riesgos en el trabajo. Requieren adecuadas aptitudes profesionales, o la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

MOZO: Efectúa carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exijan predominantemente esfuerzo físico.

GRUPO PROFESIONAL VII. Trabajos auxiliares.

Realizan tareas sencillas, estando sujetos a instrucciones muy detalladas y cuya ejecución requiere fundamentalmente del esfuerzo, atención o habilidades físicas, llevando a cabo actividades auxiliares de reposición y acondicionamiento de instalaciones, utilizando el equipo necesario y respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo.

PERSONAL DE LIMPIEZA: Quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo.
REPONEDOR: Es quien realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta y orienta al cliente sobre los precios.

GRUPO PROFESIONAL VIII. Aprendices.

Realizan su actividad bajo supervisión inmediata aprendiendo las distintas características de los productos a manejar, así como las técnicas de manipulación o ejecución de los trabajos, identificando las secciones y colaborando en las actividades con respecto de la normativa en prevención de riesgos, seguridad y salud laboral.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

PERSONAL APRENDIZ: Son trabajadores contratados para el aprendizaje de una profesión u oficio, colaborando con los trabajos propios de la misma.

ARTÍCULO 32º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en los artículos 58, 59 y 60 del Estatuto de los trabajadores, así como respecto su tipificación, en el convenio colectivo del sector de Detallistas de Alimentación.

ARTÍCULO 33º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán in aplicar o modificar las materias reguladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

ARTÍCULO 34º.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan igualmente que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial Laboral de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

- d) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial
- e) Discrepancias surgidas tras los períodos de consultas previstos en los arts. 40,41,44,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 35º.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA

Para lo no previsto en el presente Convenio y para su interpretación, vigilancia y cumplimiento se crea una Comisión Paritaria Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras del presente Convenio nombradas para cada ocasión.

La empresa estará representada por el empresario o persona en quien éste delegue y un asesor del mismo, o persona de su confianza.

La parte social estará compuesta por el trabajador que ostente la condición de delegado de personal en cada momento y otro elegido para cada ocasión por los interesados, quien podrá ser un asesor conocedor de la materia.

De ser incompatible el asunto a tratar con alguno de los componentes de la Comisión Mixta Paritaria (ya sea de la parte social o empresarial), éste se abstendrá y los trabajadores elegirán otro por mayoría simple.

La Comisión Mixta Paritaria, tendrá su sede en el domicilio de la empresa, quien se compromete a poner a su disposición un local u oficina para las reuniones de la misma siempre que sea requerido. La citada sede reunirá en todo caso condiciones de aislamiento suficientes para garantizar la privacidad de los debates.

Convocada la Comisión Mixta Paritaria por cualquier interesado de manera fehaciente, la misma se reunirá en el plazo de una semana, alcanzando un acuerdo si es posible, en primera reunión. De no alcanzarse acuerdo se reunirá de nuevo en segunda convocatoria en un periodo de 2 días, resolviendo esta vez por mayoría simple.

Todo ello al margen del derecho de los interesados de acudir a la vía judicial, previa la solución extrajudicial contemplada en el art. 34 de este Convenio.

ANEXO I TABLAS SALARIALES.

EMPRESA	DELEGADA SINDICAL	RTES. DE LOS TRABAJADORES
---------	-------------------	---------------------------

Ángel Polo Cañizal.	M ^a Ángeles Ferrao Fernández.	Miguel Ángel Martínez Mantecón.
---------------------	--	---------------------------------

Javier Valero Pascual.