

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

CVE-2019-929 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, para el periodo 2018-2022.*

Código 39001575011983

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, para el periodo 2018-2022, suscrito con fecha 17 de diciembre de 2018 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por UCEDA y ACODA en representación de la patronal y los designados por UGT, CC.OO. y SUC en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 29 de enero de 2019.

La directora general de Trabajo,

Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE DETALLISTAS
DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2018-2022

CAPÍTULO I
Condiciones generales

Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II
Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Artículo 9.- FORMACIÓN

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

CAPÍTULO III
Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CAPÍTULO IV
Clasificación profesional

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO V
Condiciones económicas

Artículo 19.- SALARIO BASE

Artículo 19 Bis.- CÁLCULO DEL SALARIO HORA

Artículo 20.- PLUS DE CIERRE

Artículo 21.- ANTIGÜEDAD

Artículo 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 23.- NOCTURNIDAD

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

Artículo 26.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Artículo 27.- DIETAS Y VIAJES

Artículo 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 29.- PAGO DE SALARIOS

Artículo 30.- ABONO DE ATRASOS

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CAPÍTULO VI
De la jornada de trabajo

Artículo 31.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 33.- VACACIONES

Artículo 34.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 35 Bis.- LICENCIA SIN SUELDO

CAPÍTULO VII
Principio de igualdad de oportunidades

Artículo 36.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

CAPÍTULO VIII
Modificación y extinción del contrato

Artículo 37.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

Artículo 38.- TRASLADOS

Artículo 39.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 40.- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 41.- CALIFICACION DE LAS FALTAS

Artículo 42.- FALTAS LEVES

Artículo 43.- FALTAS GRAVES.

Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES

Artículo 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Artículo 46.- SANCIONES MÁXIMAS

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CAPÍTULO X
De los derechos sindicales

Artículo 48.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

CAPÍTULO XI
Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 50.- ORECLA

CAPÍTULO XII
Derecho Supletorio

Artículo 51.- Derecho Supletorio

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CAPÍTULO I
Condiciones generales**Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL**

El presente convenio colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT, CCOO y SUC y por la representación empresarial de UCEDA y ACODA.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Comprende este Convenio a todos los establecimientos del Comercio Detallista de Alimentación, que regula la venta de productos alimenticios, el sector de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio Detallista de Alimentación. Se aplicarán las excepciones que marque la legislación vigente.

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a toda la Región de Cantabria regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio Detallista de Alimentación.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CINCO AÑOS, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2018, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2022.

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 2022, siendo de aplicación hasta la firma del Convenio que lo sustituya en las tablas salariales y sus artículos normativos.

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las mejoras establecidas en este Convenio, no se compensarán ni absorberán a las que existan en los diferentes comercios.

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 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.

Procedimiento:

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 7.- COMISIÓN PARITARIA

Esta comisión estará formada por ocho miembros representantes de los empresarios (4 por UCEDA y 4 por ACODA), y otros ocho representantes de los trabajadores, nombrados por las Centrales Sindicales (4 por UGT, 2 por CCOO y 2 por SUC).

Podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio.
- La conciliación de los problemas derivados de la diferente interpretación que realicen los empresarios y trabajadores de artículos del Convenio.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

- c) Los supuestos de inaplicación del Convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 6.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo y en especial:
1. Apertura de los sábados por la tarde de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.
 2. Apertura de festivos en las condiciones que establece el Convenio Colectivo.
 3. Cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo referente a la elaboración de Calendarios Laborales, con la consiguiente distribución de la jornada laboral, semanal y anual.
- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la parte empresarial como de la social, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando lugar, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión.
- Los acuerdos de la Comisión serán válidos cuando estos se tomen bien, por unanimidad o por mayoría simple de la Comisión y tendrán aplicación inmediata.
- Se señala como domicilio social de la Comisión Paritaria la sede social del ORECLA.

CAPÍTULO II

Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Serán de aplicación las normas de contratación y de medidas de fomento de empleo vigentes en cada momento.

CONTRATOS PARA LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Dadas las especiales características de esta actividad y la realización de diversas y periódicas campañas de ventas y oferta de productos, se acuerda poder prorrogar los contratos por circunstancias de la producción por un tiempo máximo de hasta 12 meses, en un periodo natural de 18 meses.

Los contratos recogerán el motivo de su utilización, además de la fecha de inicio de los motivos que lo generan.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán a la finalización de la relación laboral, la indemnización que la norma vigente establezca en cada momento.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Serán categorías objeto del contrato para la formación las de:

Dependiente- Cajero- Administrativo

La duración de estos contratos será de hasta dos años.

Los salarios correspondientes a estas categorías y tiempo de contratos figuran en el anexo I del presente Convenio.

En el caso de que se dedique a formación en alternancia con el puesto de trabajo, más del 15% de la jornada establecida se podrá reducir de los salarios fijados el mismo porcentaje que supera la formación del 15% del tiempo mínimo.

MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas la utilización de los diferentes mecanismos de contratación laboral dispuestos por Ley, siempre que esto sea posible, y para un mejor reparto del trabajo existente.

La utilización de las dichas modalidades, Fomento de Empleo para trabajadores inscritos en la Oficina de Colocación, Contratos de trabajo a Tiempo Parcial... serán estipulados con las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, que establece la legislación vigente.

No se podrán utilizar trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal en una cantidad superior al 12 % del número de trabajadores de cada empresa.

PORCENTAJE DE FIJOS

Las empresas del sector se comprometen a mantener en sus plantillas un 65 % de trabajadores con contrato indefinido, de media anual.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CONTRATACIÓN TEMPORAL

En los contratos habrá de recogerse con total exactitud la causa motivadora de la contratación temporal, en caso contrario la contratación se entenderá indefinida.

Artículo 9.- FORMACIÓN

Las empresas vendrán obligadas a conceder permisos retribuidos a los trabajadores para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y existan acuerdo entre las partes.

Los cursos de formación organizados por las empresas serán en horas de trabajo; cuando esto no sea posible por causas organizativas, la asistencia de los trabajadores será voluntaria.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la aplicación en el Sector, del Acuerdo Nacional de Formación Continua que se hayan suscrito o se suscriban durante la vigencia del mismo.

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba de 15 días para los trabajadores contratados por un tiempo igual o inferior a 6 meses, Contratados por un tiempo superior a 6 meses, 30 días. Titulados 180 días.

CAPÍTULO III

Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL

Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una formación práctica en materia de Prevención y Salud Laboral en el trabajo, a todos los trabajadores que contrate o cambie de puesto de trabajo.

Las empresas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están obligadas a realizar un reconocimiento medico específico en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle. En los casos de trabajadores que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados de prevención o representantes legales, o directamente al empresario en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores con un centro o servicio medico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o en caso de hospitalización se percibirá con cargo a la empresa un complemento de IT, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario integro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de la baja, incluso en el caso que hubiese sido sustituido.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Con carácter general se percibirá un complemento de IT con cargo a la empresa, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario integro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los doce días de I.T., incluso en el caso que hubiese sido sustituido.

Mejora de las prestaciones en las siguientes situaciones:

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

1º) Aquellos trabajadores que caigan en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral y en el año inmediato anterior a la fecha de baja por enfermedad no hayan tenido otra de iguales características, percibirán el completo hasta el 100% desde el octavo día de baja en IT.

2º) Prestaciones de servicios por periodos inferiores a 12 meses: tendrán derecho a percibir este complemento, de la manera establecida en párrafos anteriores, a partir del octavo día de baja en IT, si dentro del 75% del tiempo contratado, no hubieran tenido otra baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Las mejoras establecidas en las empresas en materia de I.T. o que pueda tener algún trabajador a título personal, serán respetadas como condición más beneficiosa.

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas integras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo -In itinere- y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativo principalmente a la práctica de determinados deportes.

Las indemnizaciones que se garantizarán por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento serán las siguientes:

- a) 13.479,53 euros en caso de fallecimiento del trabajador.
- b) 20.219,28 euros en caso de incapacidad permanente absoluta del mismo.
- c) Incapacidad Permanente Parcial según baremo.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes de la Seguridad Social.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores, o sus derechohabientes con cargo al contrato de seguro de accidentes a que se refiere este artículo, se consideran como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquella alcance.

En cualquier caso, la referida póliza solo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

La empresa a requerimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o del propio trabajador informará de la Compañía Aseguradora y número de la póliza.

En la misma póliza se garantizará que en caso de fallecimiento de un trabajador, con un año al menos de antigüedad en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, ésta ayuda será satisfecha a sus derechohabientes

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS

Las empresas, previa negociación en su ámbito con la representación legal de los trabajadores o sus trabajadores donde no hubiese representación legal de los mismos, fijarán un sistema de descuento en compras para los empleados de las mismas.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo 1: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

- Área funcional I
 - Jefe de división
 - Responsable de Dirección.- Coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma. Salarialmente se equipara al Jefe de División.
 - Responsable de RR.HH., administrativo/a o contable, compras y ventas.- Es el que está a cargo de un departamento de la Empresa con responsabilidad sobre el mismo. Salarialmente se equipara al Jefe de División.

Grupo 2: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

- Área funcional I
 - Encargado/a General: es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.
- Área funcional II
 - Jefe/a de sucursal
 - Encargado/a de establecimiento: está al frente de un centro de trabajo de la Empresa y dirige operativamente el mismo.
 - Supervisor/a-gestor/a: Es el trabajador que, con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma, procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos. Se equiparará salarialmente al Jefe de sucursal.
- Área funcional III
 - Jefe de sección: Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

Grupo 3: Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior.

- Área funcional I
 - 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.
- Área funcional II
 - Dependiente/a: Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.
 - Cajero: Realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el cliente factura por su terminal colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.
 - Auxiliar de caja 2º año: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajero; pero no la categoría.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

- Área funcional III
 - Profesional de oficio: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías- Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.
 - Mozo especialista: Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello, los medios técnicos a su alcance.

Grupo 4: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Área funcional I
 - Auxiliar administrativo: Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones y realiza los trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía etc.
- Área funcional II
 - Auxiliar de caja: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajero; pero no la categoría.
 - Ayudante dependiente: Auxilia a los dependientes y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta. Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas de Dependiente o de profesional de oficio, se le reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.
- Área funcional III
 - Mozo: Efectúa la carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo físico.
 - Reponedor/a: Es quién 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 productos. Salarialmente estará equiparado al mozo.
 - Personal de limpieza: Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo. Salarialmente estará equiparado al mozo.

Grupo 5: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un proceso formativo, limitada la permanencia en el Grupo al establecido en el art. 8.

La polivalencia solo se podrá realizar en cada Grupo dentro del mismo Área funcional.

Todas las categorías definidas en el presente convenio Colectivo, mantendrán en orden y limpieza su área de trabajo.

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda por un periodo superior a seis meses en un año y ocho meses en dos años, podrá reclamar a la empresa la categoría profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asimilada y la función que efectivamente realice.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Si por necesidades perentorias e imprevisibles el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y los derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Todas las empresas en el mes de junio darán a conocer a todos los trabajadores su clasificación profesional.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario. En materia de reclamaciones por clasificación profesional y sin perjuicio de sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales de los trabajadores estudiarán conjuntamente con la empresa las reclamaciones presentadas, levantando acta del acuerdo o desacuerdo.

CAPÍTULO V
Condiciones económicas**Artículo 19.- SALARIO BASE**

Comprende las retribuciones de la jornada laboral de trabajo del presente convenio que han sido incrementadas de la siguiente manera:

Para el año 2018: 1,8% de incremento salarial sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2017, pagadero desde 1/1/2018, más 0,2 puntos porcentuales que se incorporarán a tablas y no conllevarán pago de atrasos, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales del ejercicio siguiente.

Para el año 2019: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2018 (una vez efectuada la actualización del punto anterior) se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2018 más 0,4 puntos porcentuales, pagadero desde 1 de enero de 2019.

Para el año 2020: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2019 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2019 más 0,4 puntos porcentuales, pagadero desde 1 de enero de 2020.

Para el año 2021: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2020 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2020 más 0,4 puntos porcentuales, pagadero desde 1 de enero de 2021.

Para el año 2022: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2021 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2021 más 0,4 puntos porcentuales, pagadero desde 1 de enero de 2022.

El pago de atrasos se refleja en el art. 30 del presente convenio.

Artículo 19 Bis.- CÁLCULO DEL SALARIO HORA

A los efectos de obtener el salario hora de referencia para el abono de las compensaciones previstas en los artículos 23 y 31.5, se establece la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1.768 \text{ horas}}$$

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Artículo 20.- PLUS DE CIERRE

Todos los trabajadores que presten servicios 4 o más días al mes en centros cuyo cierre al público sea posterior a las 21 horas, percibirán un plus mensual del 6% calculado sobre el salario base. Los trabajadores que presten servicios en estos centros únicamente entre 1 y 3 días al mes, dicho plus será del 3% del salario base siempre y cuando trabajen después de las 21 horas.

Artículo 21.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de un 5 % sobre el salario base por cada cuatrienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos con la nueva categoría.

La fecha inicial para el cómputo de años de servicio será la del ingreso en la empresa, mas el tiempo de aprendizaje.

Artículo 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán: julio, navidad y beneficios equivalentes a una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad:

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

Gratificación de julio: El día 14 del mismo mes

Gratificación de navidad: El día 20 de diciembre

Gratificación de beneficios: El día 31 de marzo

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

Artículo 23.- NOCTURNIDAD

Los trabajadores que presten servicios en almacenes y/o centros de distribución entre las 22 y 6 horas percibirán un complemento de nocturnidad del 20% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada a razón del salario base más antigüedad, respetándose aquella condición más beneficiosa que se venga aplicando en las empresas a título individual o general.

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Todo empleado que tenga amplios conocimientos de idiomas y a requerimiento de la empresa pusiese estos conocimientos en beneficio de ella, tendrá un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

Aquellos empleados que tuviesen amplios conocimientos de decoración en escaparates y se encargaran de la decoración de los mismos, tendrán un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 26.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Cada trabajador que cumpla 20 años de prestación de servicios, recibirá el importe de una mensualidad del convenio, más el plus de antigüedad.

Todo el personal percibirá cuando cumpla 25 años de servicio el importe de una mensualidad de Convenio más antigüedad.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Artículo 27.- DIETAS Y VIAJES

Se establecerán como gastos de empresas, los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo fuera de los centros de la empresa, así como los gastos de kilometraje que se asignarán con acuerdo de las partes, presentando siempre los gastos habidos en facturas así como aquellos casos en los que no sea posible la presentación de facturas por la justificación del gasto.

Artículo 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregarán al personal afectado por el presente Convenio durante la vigencia del mismo las correspondientes prendas de trabajo consistentes en dos prendas adecuadas al trabajo a desarrollar. En caso de no entregar dichas prendas la empresa se obliga a bonificar a los trabajadores con la cantidad de 142 euros.

Artículo 29.- PAGO DE SALARIOS

Los salarios correspondientes al periodo de trabajo se harán efectivos en el lugar y horarios habituales de trabajo, si esto no fuese posible el pago se realizará a través del Banco o Caja de Ahorros.

Las retribuciones económicas establecidas en presente Convenio se considerarán mínimas y serán abonadas dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 30.- ABONO DE ATRASOS

Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de este Convenio en lo referente al ejercicio de 2.018, serán abonadas antes del 31 de enero de 2.019.

Las actualizaciones de las tablas salariales serán realizadas por la Comisión Paritaria para su publicación igualmente en el BOC. Si procediera el pago de atrasos, estos se harán efectivos en los 30 días siguientes a su publicación.

Si alguna de las empresas afectadas tuviese dificultades para hacer frente a los mencionados pagos, deberán notificarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, quienes mediarán al objeto de establecer nuevas formas de pago.

CAPÍTULO VI**De la jornada de trabajo****Artículo 31.- TIEMPO DE TRABAJO****1) Jornada de Trabajo**

La jornada será 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En el supuesto de apertura de los sábados por la tarde, previa comunicación de las empresas que así lo acuerden, a la Comisión Paritaria con una antelación de 45 días, en estas, se establecerá una jornada semanal de 38 horas a la semana. El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día el resto de la semana.

El horario será fijado de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes siendo repartida de lunes a sábado.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

2) Distribución de la jornada**A) Establecimientos que su hora de cierre al público es hasta las 21 horas y cierra al mediodía**

- La jornada podrá ser partida con un descanso mínimo entre ambas partes de dos horas, finalizando la misma a las 21:30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre. La jornada de mañana será hasta las 15 horas. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán siempre jornada continuada en los días en que su jornada diaria sea igual o inferior a 4 horas.

B) Establecimientos que su hora de cierre al público es hasta las 21 horas y no cierran a mediodía.

- La jornada será continuada finalizando la misma a las 21:30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre. Las Jornadas continuadas serán rotativas una semana de mañana y otra de tarde. La jornada continuada de mañana no finalizarán después de las 16 horas y las de tarde no podrán comenzar antes de las 14,00 horas.

Se exceptúan del carácter rotativo, las jornadas de los trabajadores contratados específicamente para sustituir o reforzar puestos de trabajo, como consecuencia de la modificación de jornada solicitada por los trabajadores que reduzcan o adecuen su jornada laboral por cuidado de hijo o familiar a cargo.

Así mismo, en los centros en los que haya personal en reducción de jornada por guarda legal, se exceptúan del carácter rotativo de la jornada continua los trabajadores que, pese a no haber sido contratados específicamente para sustituir o reforzar dichos puestos, acuerden con la empresa la adscripción a turno de trabajo no sujeto a la rotación establecida en convenio. En estos casos los trabajadores percibirán un plus mensual del 5% sobre el salario base llamado plus de adscripción a turno. El acuerdo entre Empresa y trabajador será mínimo de un año, a partir del cual el periodo podrá ser prorrogado y ambas partes podrán dejarlo sin efecto con un preaviso de 15 días.

C) Establecimientos que cierran al público después de las 21 horas.

La Jornada de los trabajadores será con carácter general hasta las 22 horas exceptuando los meses de julio y agosto que podrán ampliarse hasta las 22:30 horas destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21:30 y 22 horas respectivamente, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre.

- La jornada de los trabajadores será continuada, rotativa una semana de mañana y otra de tarde. La jornada continuada de mañana no finalizarán después de las 16 horas y las de tarde no podrán comenzar antes de las 14,00 horas.

Se exceptúan del carácter rotativo, las jornadas de los trabajadores contratados específicamente para sustituir o reforzar puestos de trabajo, como consecuencia de la modificación de jornada solicitada por los trabajadores que reduzcan o adecuen su jornada laboral por cuidado de hijo o familiar a cargo.

Así mismo, en los centros en los que haya personal en reducción de jornada por guarda legal, se exceptúan del carácter rotativo de la jornada continua los trabajadores que, pese a no haber sido contratados específicamente para sustituir o reforzar dichos puestos, acuerden con la empresa la adscripción a turno de trabajo no sujeto a la rotación establecida en convenio. En estos casos los trabajadores percibirán un plus mensual del 5% sobre el salario base llamado plus de adscripción a turno. El acuerdo entre Empresa y trabajador será mínimo de un año, a partir del cual el periodo podrá ser prorrogado y ambas partes podrán dejarlo sin efecto con un preaviso de 15 días.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

3) Trabajo en almacén y/o Centrales de Distribución

En los almacenes y/o centrales de distribución, las jornadas serán continuadas y se repartirán de lunes a viernes y el sábado hasta las 14 horas con la excepción de las semanas en que se realicen trabajos nocturnos, en las que la jornada se repartirá de lunes a domingo con un prestación máxima de servicios por los trabajadores de dichos centros de 5 días a la semana.

4) Trabajo en oficinas

El trabajo en oficinas se repartirá de lunes a viernes y el sábado hasta 14 horas.

5) Trabajo en Domingos y Festivos

Cuando el Gobierno Regional en el desarrollo de la Ley de Comercio, autorice la apertura de determinados domingos y/o festivos, la prestación de servicios por los trabajadores será voluntaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo ubicados en Zonas declaradas como de Gran Afluencia Turística, los trabajadores podrán prestar servicios durante el periodo de tiempo de apertura fijado administrativamente para dichos municipios o zonas, si bien, dicho periodo será como máximo el comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año.

En estos supuestos, la prestación de servicios por los trabajadores será voluntaria.

La jornada laboral de los trabajadores en los citados domingos y/o festivos, finalizará, como máximo, a las 15,30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 15 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre.

El personal que trabaje en domingo y/o festivo, disfrutará un descanso equivalente a las horas trabajadas, dentro de las cuatro semanas siguientes, y percibirá una compensación económica del 115% del tiempo trabajado calculado sobre el salario base más antigüedad.

6) Para la fijación del horario y del descanso de los trabajadores será previo el Vº Bº del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o en su defecto, de un representante elegido por los trabajadores en cada empresa.

7) Lo regulado en el artículo 31 tendrá carácter de norma mínima de derecho necesario, sin que ningún Convenio Colectivo de ámbito inferior pueda contravenir su contenido.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos imprevistos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

La empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por departamentos.

Las horas extraordinarias podrán abonarse con los recargos reglamentarios o por acuerdo entre empresario y representantes legales podrán ser descansadas.

En el supuesto de ser abonadas las horas extraordinarias se pagarán aplicando un 100% a la hora normal. El mismo importe tendrán las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de inventarios o balances.

Artículo 33.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales de los cuales 27 serán laborables. Se disfrutarán 15 días entre 1º de mayo y el 30 de septiembre. El calendario anual de vacaciones será confeccionado por la empresa. El trabajador conocerá la fecha que le corresponde, dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

El disfrute por el personal de los periodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. El calendario de vacaciones podrá ser alterado en caso de fuerza mayor reconocida por la Autoridad Laboral.

En el periodo de vacaciones los trabajadores percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio sin discriminación.

Artículo 34.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

- a) 20 días por matrimonio.
 - b) 3 días laborables por nacimiento de hijo.
 - c) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres consanguíneos o afines, hijos consanguíneos o afines, abuelos consanguíneos o afines, nietos consanguíneos o afines, hermanos consanguíneos, hermanos políticos y cónyuge, pudiendo disfrutar de dicha licencia, durante dos días naturales consecutivos en cualquier momento mientras dure el hecho causante.
 - d) 7 días naturales por fallecimiento de hijo.
 - e) 2 días naturales por fallecimiento de padres consanguíneos o afines, y parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - f) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
 - g) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos y afín el día de la boda.
 - h) 1 día por traslado de domicilio.
 - i) 1 día por asuntos propios no acumulable a vacaciones.
 - j) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo, en media hora con la misma finalidad.
 - k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- En los casos previstos en los apartados b), c), d), e) y f), si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:
- Desplazamiento entre 75 y 250 Km = 2 días más
Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km = 2 días más
Desplazamiento superior a 500 Km = 3 días más
- l) Cuando el trabajador deba asistir a consulta médica bien para el propio trabajador, sus padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta 12 horas anuales.
- En los supuestos c, d, e, f y g se reconoce el disfrute a parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 35 Bis.- LICENCIA SIN SUELDO

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades de personal y servicio de los centros de trabajo. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años. Se comunicará la suspensión de la relación laboral a la Seguridad Social quedando las partes exentas de cotización. El periodo en que el trabajador disfrute de esta licencia sin sueldo no será computable a efectos de antigüedad.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

CAPÍTULO VII

Principio de igualdad de oportunidades

Artículo 36.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género neutro no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

—Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Reducción de la jornada por Lactancia.: Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

Opción de reducción acumulada: Con mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador podrá igualmente este último optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad: La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

Opción de reducción acumulada por períodos: Con mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá este último optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores para el disfrute de estos permisos retribuidos, la persona interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever su sustitución a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, el trabajador será repuesto en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de la jornada por atención a personas dependientes.- Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho, quién precise encargarse del cuidado directo 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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho, el empresario atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente, que se produzcan en el caso concreto y

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

a las circunstancias organizativas de la empresa, podrán limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva. La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y o resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

CAPÍTULO VIII**Modificación y extinción del contrato****Artículo 37.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien, que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario (o no renovación del contrato) en el trabajo si llevase en la empresa mas de seis meses, o bien, con cinco días de antelación, si llevase en la empresas seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con 15 días de antelación si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido 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 este un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

Artículo 38.- TRASLADOS

Por razones técnicas organizativas o de producción, o bien, por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia mínima en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, podrá trasladarlo a la jurisdicción competente sin perjuicio de la ejecutabilidad de la decisión.

En el caso de traslado del trabajador, tendrá derecho a optar o por la extinción del contrato con la indemnización correspondiente al despido autorizado por causas tecnológicas o económicas o que le abonen los gastos de traslado tanto propios como de los familiares a su cargo.

El plazo de incorporación nunca podrá ser inferior a UN MES.

Artículo 39.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Cualquier despido colectivo o expediente de regulación de empleo -ERE- en cualquiera de sus modalidades: Tecnológicas, Económicas, de fuerza mayor, Organizativas, Productivas o cualquier otra, serán obligatoriamente negociados en el plazo de 15 días para las empresas con menos de 50 trabajadores y 30 días para las de más de 50 trabajadores, entre el representante de los trabajadores y la empresa, la cual entregará la documentación precisa sobre las causas motivadoras, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

El Acuerdo o desacuerdo serán trasladados a la Autoridad Laboral, para su resolución sobre los mismos.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Cuando lo anteriormente expuesto sea modificado por Ley o Disposición Legal, dicha modificación será aplicable a esta cláusula.

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 40.- Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 41.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 42.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación, en los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- 2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones, en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
- 6.- Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 7.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- 9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
11. El acoso moral o el mobbing, cuando sea sancionado por la Autoridad competente o exista sentencia firme en la jurisdicción social.
12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual y el consumo de sustancias estupefacientes de forma reiterada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta Grave.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves, y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para imponer las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 46.- SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X**De los derechos sindicales****Artículo 48.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES**

Podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal las horas para el ejercicio de sus funciones de representación que establece la legislación vigente previo acuerdo preceptivo con la Empresa.

Así mismo podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y Delegados Sindicales del mismo Sindicato, las horas para ejercicio de sus funciones.

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores libremente y no podrán supeditar el empleo del trabajador al hecho de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Así mismo, las empresas no podrán despedir a un trabajador u ocasionarle ningún perjuicio a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, dispondrán en el ejercicio de las funciones que les son propias de su cargo, de todos los derechos y garantías establecidas en la Legislación vigente sobre la materia y ostentarán la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En los casos de Expediente de Regulación de Empleo y de Conflictos Colectivos que afecten directamente a los trabajadores de alguna de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, los representantes de los trabajadores de dichas empresas podrán ampliar el número de horas que legalmente les corresponda en 15 horas mensuales mas en el supuesto de que fuera necesaria dichas ampliaciones deberá ser en todo caso justificada con la previa comunicación y posterior confirmación por parte del Sindicato al que el trabajador esté afiliado.

Para poder utilizar las horas sindicales que establece la legislación vigente, será preciso que la central sindical convoque a los representantes de los trabajadores y lo justifique ante la empresa.

Prevía solicitud de los trabajadores las empresas deducirán al abonar las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, para su entrega a través de los Delegados de Personal a la Central Sindical a la que estén afiliados y en la forma de pago en que se acuerde.

CAPÍTULO XI**Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales****Artículo 50.- ORECLA**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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:

- 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.

CVE-2019-929

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.
- e) Discrepancias surgidas tras los períodos de consultas previstos en los artículos 40,41,44,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII Derecho Supletorio
--

Artículo 51.- Derecho Supletorio

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO
DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN

TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2018 (INC. 1,8% SOBRE TABLA 2017)

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
ÁREA I		
Jefe de división	1.225,05 €	18.375,75 €
GRUPO 2		
ÁREA I		
Encargado General	1.185,16 €	17.777,40 €
ÁREA II		
Jefe de Sucursal	1.102,54 €	16.538,10 €
Encargado de Establecimiento	1.088,10 €	16.321,50 €
ÁREA III		
Jefe de Sección	1.079,77 €	16.196,55 €
GRUPO 3		
ÁREA I		
Oficial Administrativo	1.053,53 €	15.802,95 €
ÁREA II		
Dependiente	956,79 €	14.351,85 €
Cajero	956,79 €	14.351,85 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	956,79 €	14.351,85 €
ÁREA III		
Profesionales de Oficio	912,87 €	13.693,05 €
Mozo Especialista	912,78 €	13.691,70 €
GRUPO 4		
ÁREA I		
Auxiliar Administrativo	1.009,81 €	15.147,15 €
ÁREA II		
Auxiliar de Caja	877,87 €	13.168,05 €
Ayudante de Dependiente	877,87 €	13.168,05 €
ÁREA III		
Mozo de Almacén	877,87 €	13.168,05 €
GRUPO 5		
Primer Año	712,42 €	10.686,30 €
Segundo Año	751,98 €	11.279,70 €

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 29

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2018 (+0,2%)

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
ÁREA I		
Jefe de división	1.227,46 €	18.411,90€
GRUPO 2		
ÁREA I		
Encargado General	1.187,48 €	17.812,20€
ÁREA II		
Jefe de Sucursal	1.104,71 €	16.570,65 €
Encargado de Establecimiento	1.090,24 €	16.353,60 €
ÁREA III		
Jefe de Sección	1.081,89 €	16.228,35 €
GRUPO 3		
ÁREA I		
Oficial Administrativo	1.055,60 €	15.834,00€
ÁREA II		
Dependiente	958,67 €	14.380,05 €
Cajero	958,67 €	14.380,05 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	958,67 €	14.380,05 €
ÁREA III		
Profesionales de Oficio	914,66 €	13.719,90 €
Mozo Especialista	914,57 €	13.718,55 €
GRUPO 4		
ÁREA I		
Auxiliar Administrativo	1.011,79 €	15.176,85€
ÁREA II		
Auxiliar de Caja	879,60 €	13.194,00 €
Ayudante de Dependiente	879,60 €	13.194,00 €
ÁREA III		
Mozo de Almacén	879,60 €	13.194,00 €
GRUPO 5		
Primer Año	713,82 €	10.707,30€
Segundo Año	753,45 €	11.301,75 €