7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-4751 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Comercio de Carnicerías y Charcuterías de Cantabria para el periodo 2020-2024.*

Código 39003285012008.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Carnicerías y Charcuterías de Cantabria, para el periodo 2020-2024, suscrito el 20 de febrero de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por el Gremio de Artesanos Charcuteros-Carniceros de Cantabria y por los designados por U.G.T. en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios 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, 7 de julio de 2020
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

CONVENIO

Colectivo de trabajo de carnicerías-charcuterías para la provincia de Cantabria.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Preámbulo.- ÁMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio colectivo es suscrito por la parte empresarial del Gremio Artesanos, charcuteros, carniceros de Cantabria y por parte social por FeSMC de U.G.T. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente convenio.

Artículo 1

Ámbito de aplicación

El presente convenio regulará las relaciones laborales en las empresas de comercio y elaboración de productos de carnicería, carnicería-salchichería, carnicería-charcutería, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza radicadas en Cantabria.

Artículo 2

Vigencia y denuncia

La duración del Convenio será de CUATRO AÑOS, comenzando su vigencia a partir del día siguiente a su publicación, y terminará el 31 de diciembre de 2024. Se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2.024, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

CAPÍTULO II

Salario

Artículo 3

Incrementos salariales

a. Para el año 2020, la tabla salarial que se adjunta en el Anexo I.
b. Para el año 2021, el incremento del IPC año anterior más un 0,25%.
c. Para el año 2022, el incremento del IPC año anterior más un 0,25%.
d. Para el año 2023, el incremento del IPC año anterior más un 0,25%.

Revisión salarial; En el caso de que el IPC Real en los años 2.020, 2021, 2022 y/o 2.023, registrase a 31 de Diciembre en alguno de estos años un incremento superior al pactado se realizara una revisión salarial en el exceso de dicha cifra, con carácter retroactivo al 1 de enero del año en que se ha superado, sirviendo de base para las tablas salariales del año siguiente.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

Salario convenio

Se estipula para cada categoría profesional la escala contenida en el anexo 1 del presente convenio Colectivo, en el bien entendido que aquellas empresas que tengan establecidas con sus trabajadores retribuciones superiores deberán reflejarlas en las correspondientes hojas de salarios.

Los derechos adquiridos por mutuo acuerdo o por aplicación de otro convenio que representen condiciones mas beneficiosas no afectarán al personal de nuevo ingreso, garantizando a los trabajadores afectados hasta ese momento el mantenimiento de las condiciones actuales, se podrá adaptar el salario a las tablas del anexo nº 1, considerándose la diferencia complemento salarial, no absorbible, revalorizable en el mismo porcentaje que se revisen los salarios.

En el conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo subsisten íntegramente las condiciones económicas y de trabajo existentes en su entrada en vigor, por lo cual estas y cualquier otras quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente Convenio. En caso contrario subsistirá el presente Acuerdo en sus propios términos y sin ninguna modificación de sus conceptos, módulos o retribuciones.

Artículo 4
Gratificaciones extraordinarias

Las empresas regidas por el presente Convenio abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio y complemento salarial para el que lo tuviese, con motivo de las Navidades, que se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano), que se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 5
Gratificación de Beneficios

Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a su personal una gratificación equivalente a una mensualidad de salario convenio y complemento salarial para el que lo tuviese, que se abonará durante el mes de marzo de cada año, y se devengará del 1 de abril al 31 de marzo.

Las empresas podrán a su libre voluntad efectuar el pago de la citada gratificación extraordinaria en forma de prorrateo mensual.

Artículo 6
Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones preferentemente en el período comprendido entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, a excepción de aquellas empresas que se encuentren radicadas en lugares

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

exclusivamente turísticos cuyo período vacacional no comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en turno rotativo entre el personal, año a año.

Según las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones, con un período mínimo de 15 días naturales ininterrumpidos.

El trabajador conocerá la fecha del disfrute de las vacaciones, 2 meses antes, al menos del comienzo de disfrute de las mismas.

Artículo 7

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias que no sean compensadas por tiempo de descanso, serán abonadas por las empresas al precio unitario que para las mismas se establece en el anexo 1 del presente Convenio colectivo.

Ambas representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, incluida, la prolongación de la jornada por el tiempo mínimo indispensable para proceder al almacenamiento y conservación de los productos expuestos a la venta.

Inventarios: las horas dedicadas al inventario y que excedan de la jornada laboral habitual tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas en metálico, según el precio que figura en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 8

Organización del trabajo

La organización del trabajo en todas las empresas regidas por el presente Convenio colectivo es facultad de la dirección de las mismas, que la regularán conforme a las normas legalmente establecidas.

En compensación a las ventajas económicas que el presente Convenio colectivo representa para los trabajadores afectados por el mismo, estos se comprometen a lo siguiente:

a) Realizar una mejor productividad
b) Cumplir su cometido con la obligada disciplina, lealtad y fidelidad a la empresa.
c) Cumplir sus horarios y jornada de trabajo con puntualidad, debida aplicación y dedicación a la empresa quedando facultada la misma a aplicar las sanciones debidas, y previstas en el presente Convenio, caso de incumplimiento de dichas obligaciones por el trabajador.
d) El personal empleado se abstendrá de fumar en el centro de trabajo.
e) Los trabajadores tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

f) Los trabajadores cuidarán escrupulosamente el orden, la limpieza y la presentación de los establecimientos, el mantenimiento de las máquinas y los útiles de trabajo, al objeto de que en cada momento respondan a las necesidades de trabajo y al óptimo servicio a los clientes.

Artículo 9
Jornada de trabajo

Se establece por el presente Convenio colectivo la siguiente jornada de trabajo:

Jornada (continuada y partida): año 2020: 1792 horas anuales de trabajo efectivo.

De acuerdo con las necesidades de las empresas el personal realizará la jornada continuada, de mañana o tarde de forma indistinta, prévio el aviso del cambio de la misma con una antelación mínima de una semana.

Cuando la jornada sea continuada los trabajadores disfrutarán del tiempo del bocadillo, consistente en 15 minutos que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

Artículo 10
Período de prueba

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba que no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá extenderse hasta 3 meses.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo escrito entre las partes.

Artículo 11
Ceses

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servio habrá de comunicarlo a la empresa por escrito, al menos con 15 días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador del obligatorio preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios) por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 12
Formación profesional y aprendizaje

Las empresas regidas por el presente Convenio, prestarán atención preferente a la formación de los trabajadores y en especial la de los aprendices, facilitándoles la preparación oportuna para su mejor perfeccionamiento profesional.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

Los certificados de estudios expedidos por las escuelas de formación profesional se estimarán como mérito preferente para la admisión y ascenso.

Las empresas estarán obligadas, en particular, a facilitar a sus trabajadores tanto la formación inicial como los cursos de reciclaje, en el ámbito de las prácticas de Higiene y prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la Guía de Prácticas Correctas de Higiene, como en el Dossier del Prevención de Riesgos Laborales consensuados para el sector. Del mismo modo los trabajadores estarán obligados a recibir la mencionada formación a cargo de la empresa y en horario laboral.

Artículo 13

Retribución de los trabajadores en prácticas o formación

Prácticas

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.1.e) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece que la retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas no podrá ser inferior al 60% o el 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que acceda al mismo lugar de trabajo o uno equivalente.

Formación

La retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de contrato para la formación, estará de acuerdo con lo previsto en el apartado f) del artículo 11.2 de la Ley del estatuto de los trabajadores, es la resultante de aplicar a las cantidades fijadas en la tabla del Convenio para su categoría la proporcionalidad correspondiente a la hora de trabajo efectivo.

La retribución, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (art. 11,2,g) ET.

Artículo 14

Contratación a tiempo determinado

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos de pedidos las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este Convenio colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatutos de los trabajadores, por un plazo de 9 meses dentro de un período de 12 meses.

Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior a l período máximo establecido podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, una vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo.

En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado a su final no existiera denuncia previa de ninguna de las dos partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara la prestación laboral, se entenderá prorrogado tal contrato hasta que el tiempo acumulado total sea de 9 meses.

Los contratos de esta naturaleza ya vigente en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio podrán acogerse a la duración máxima de 9 meses.

A la finalización del presente contrato por tiempo determinado, siempre que esta se haya prolongado por un período igual o superior a 6 meses, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio prorrateando por meses los períodos de tiempo inferior al año.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

Artículo 15
Ropa de trabajo

Las empresas proveerán a los trabajadores en el momento de su ingreso de ropa de trabajo según los usos y costumbres del sector, la cual se les renovará según las necesidades.

Artículo 16
Polivalencia

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su grupo profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de las funciones como base inspiradora del Convenio, en caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

Artículos 17
Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con el derecho a retribución, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio
b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora al día de ausencia del trabajo, que, podrán dividir en dos fracciones y, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora diaria con la misma finalidad.
   Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IV
Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 18
Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada dos años al personal que esté en contacto directo con los productos.

La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta de carácter muy grave.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

Artículo 19
Reglamento de manipulador de alimentos

Los trabajadores y empresas que estén afectados por el Reglamento de manipuladores de alimentos, deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Real Decreto 109/2010, de 5 de febrero por el se modifican diversos reales decretos en materia sanitaria.

CAPÍTULO V
Previsión social

Artículo 20
Excedencia por maternidad o adopción

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El trabajador solicitará su reingreso con un antelación de 1 mes al la finalización del período de excedencia, de no hacerlo así se entenderá que renuncia definitivamente al mismo.

Artículo 21
Póliza de accidentes

Las empresas vendrán obligadas a contratar con primas íntegras 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) 12.000 euros en caso de fallecimiento del trabajador.
b) 18.000 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 considerarán 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.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

CAPÍTULO VI
Clasificación y definición del personal

Artículo 22
Clasificación del personal

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en las empresas se clasificará teniendo en cuenta la funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

1. Administrativos
2. Personal obrero-mercantil
3. Personal subalterno

Grupo 1: administrativos
Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de carácter administrativo y contable, y otros análogos

Grupo 2: personal obrero-mercantil
Comprende aquellos trabajadores que, con formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares, como el despiece, elaboración y comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho les estará confiado, orientando al público en sus compras y el desarrollo de su publicidad y de su exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas, llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Grupo 3: personal subalterno
Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:
1. Administrativos:
   Oficial administrativo, auxiliar y aspirante.

Oficial Administrativo: es el trabajador en posesión de los conocimiento técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, trascripción de libros de contabilidad, etc.

Auxiliar administrativo: es el trabajador con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos y realiza los propios de

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

esta categoría como; redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes; Puede realizar el auxiliar, además otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

Aspirante: es el trabajador que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional, se equiparará a los aprendices.

2. Personal obrero/mercantil:
Encargado o dependiente mayor, dependiente, ayudante y aprendiz.

Dependiente mayor o encargado: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión de despiece, elaborar, cortar y vender, la limpieza de los útiles y el establecimiento y la presentación de los artículos de venta de forma adecuada.

También, en su caso, es el operario que con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones, teniendo a su órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado, así como vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, así como su limpieza, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

Se responsabilizará del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados. Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen. Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes. Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizados. Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de su mando, Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

Dependiente: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión de despiece, elaboración, cortar y vender, la limpieza de los útiles y del establecimiento y la presentación adecuada de los artículos de venta,

Ayudante: es el trabajador que habiendo cumplido con el aprendizaje desarrolla funciones propias de su oficio realizando por sí operaciones de despiece, elaboración,

CVE-2020-4751

cortar y vender, cuidando en todo momento el orden y la limpieza de los útiles y del establecimiento, y de la presentación adecuada de los artículos de venta.

Aprendiz: es el trabajador mayor de 16 años por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

3. Personal de Limpieza

Personal de limpieza: es el trabajador que se ocupa del aseo y de la limpieza de los locales y sus útiles.

Artículo 23
Movilidad de jornada laboral

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente Convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir estos con los propios interesados y a falta de acuerdo según criterios de la empresa, se establecerán períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros períodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de 18 años.

Artículo 24
Calendario laboral

En el supuesto caso de que en el calendario laboral del año se introduzcan modificaciones distintas a las prevista en el artículo 24 del presente Convenio que modifiquen el calendario del año anterior, éstas se harán de mutuo acuerdo entre las empresas y sus representantes ó interesados. Cualquier modificación derivada de al distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 24 del presente Convenio, deberá comunicársela la empresa con una antelación de un mínimo de 30 días.

CAPÍTULO VII
Cláusula de descuelgue o desvinculación

Artículo 25

Para proceder a la inaplicación del convenio colectivo las empresas y trabajadores tendrán que seguir las pautas recogidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores:

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

1.Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2.Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3.Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en

CVE-2020-4751

convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria serán satisfechos en su totalidad por la empresa iniciadora del expediente de descuelgue.

Artículo 26

Comisión Paritaria

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación del contenido del presente Convenio colectivo, una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones

CVE-2020-4751

establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83".

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria, el orden del día de los asuntos a tratas.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y la Asociación de empresarios firmantes de este Convenio y, preferentemente de entre los que han formado parte, como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente:

1. La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate.
2. En el plazo de 15 días hábiles la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la jurisdicción laboral competente.

Artículo 27

Derechos sindicales

Ambas representaciones acuerdan regirse en esta materia de acuerdo con la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS) y demás disposiciones de legal aplicación.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 28

Faltas del personal

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos nos se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. 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.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de trabajo de la empresa.
12. La reiteración en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La negligencia o la desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del mismo.
14. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidentes para el trabajador o para sus compañeros de trabajo, o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considera imprudencia en acto de servicio no usar la ropa de trabajo y los aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
15. El hecho de no emplear los elementos de protección o el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o veinte faltas durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fura del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligatoria.
8. Dedicarse a actividades incompatibles con las de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
15. Ocasionar accidentes de trabajo por negligencia o imprudencia temeraria.
16. El acoso sexual.

Artículo 29

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse en virtud del presente Convenio se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 30

Norma de procedimiento sancionador

1. Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo social previa la conciliación obligatoria ante el organismo oficial que corresponda.
2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimento de las mismas, y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de los social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.
3. La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones de resarcimiento pertinentes por quien resulte perjudicado.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

Artículo 31

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 32º.- Resolución Extrajudicial Laboral de Conflictos

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidas 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 Laboral de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a los 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.

d) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

e) Discrepancias surgidas tras los períodos de consultas previstos en los artículos 40,41,44,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2020-4751

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE CARNICERÍAS-CHARCUTERÍAS PARA CANTABRIA

ANEXO I

Tablas salariales año 2020

AÑO 2020	SALARIO MES	SALARIO AÑO	HORAS EXTRAS	HORAS INVENTARIO
PERSONAL ADMINSITRATIVO				
Administrativo	916.67 €	13.750,05 €	8,44 €	9,59 €
Auxiliar Administrativo	886.67 €	13.300,00 €	8,16 €	9,28 €
PERSONAL OBRERO/MERCANTIL				
Dependiente mayor o encargado	946.67 €	14.200,05 €	8.72 €	9,91 €
Dependiente	916,67 €	13.750,05 €	8,44 €	9,59 €
Ayudante	886,67 €	13.300,00€	8,16 €	9,28 €
TRABAJADORES EN FORMACION				
Aprendiz de 18 años o más	798,00 €	11.970,00 €	7,35 €	8,35 €
Aprendiz de 16 y 17 años	709,34 €	10.640.04 €	6,53 €	7,42 €
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Personal de limpieza (por hora)	7.43 €			

El convenio se actualizará con una subida del 2% sobre las tablas del año 2019, elevándose al mínimo establecido en cada categoría en los casos en los que el salario base esté por debajo de lo establecido en las presentes tablas. En los casos en los que exista salario base y complemento salarial la subida se calculará de forma conjunta, quedando como complemento salarial la diferencia entre la cantidad resultante y el salario base de la categoría.

2020/4751

CVE-2020-4751