7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4461 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para el periodo 2014-2017.*

Código 39000275011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria con vigencia durante el periodo 2014-2017, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por las partes; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

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, 11 de mayo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-4461

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ALMACENISTA DE COLONIALES DE CANTABRIA 2014-2017

ARTICULO 1º AMBITO CONTRACTUAL

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT y CCOO y por la representación empresarial de Asociación de Mayoristas de Alimentación.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores, con las excepciones legalmente establecidas, que tengan su domicilio y actividad en la Región de Cantabria o que, teniendo domicilio en otra Región, posean centro de trabajo, delegaciones, etc., en Cantabria regulando las condiciones mínimas de trabajo.

Se aplicará en aquellas empresas cuya actividad sea la de Almacenistas de coloniales, almacén y venta al mayor comestible, bebidas, productos de limpieza e higiene y de todos aquellos que se encuentran para su consumo final, en comercios de alimentación y establecimientos de hostelería y restauración.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS iniciándose su vigencia el 1º de Enero del año 2014, finalizando el 31 de Diciembre de 2017, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2017. Durante el año 2017 y hasta la firma del convenio que lo sustituya será de aplicación los conceptos económicos y cláusulas normativas.

ARTÍCULO 4º.- COMPESACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

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

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

CVE-2016-4461

Los trabajadores con jornada continuada dispondrán de 15 minutos para la toma de alimentos este tiempo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo y será controlado y organizado por la propia empresa, este periodo será de 30 minutos para jóvenes menores de 18 años.

La duración de la Jornada Anual durante la vigencia del convenio será de 1756 horas de trabajo efectivo

Al final de cada año, se realizará el cómputo anual de horas trabajadas entregándose copia del mismo al trabajador y a los Delegados de Personal. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se acordará el disfrute del exceso de jornada anual que como máximo se realizará en el primer trimestre del año siguiente.

No obstante, se podrá pactar en las empresas con los representantes legales de los trabajadores, y en su defecto, con el personal de plantilla, la distribución no homogénea de las horas anuales convenidas siempre que la jornada semanal no exceda de 4 horas, siendo compensadas la semana anterior o posterior
También previo pacto, la jornada del sábado será matinal y se establecerá siempre que exista una fiesta en la misma semana.

En el supuesto de apertura de los supermercados los sábados por la tarde, previa comunicación de las empresas que así lo acuerdan a la Comisión Mixta con una antelación de 45 días, en estas se establecerá una jornada semanal de 37 horas para que el personal que trabaja la tarde de los sábados. El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día de la semana de forma rotativa.

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

Sin embargo, los trabajadores acogidos al presente convenio, que desarrollen su actividad en autoservicios, seguirán trabajando los sábados como hasta la fecha

Los trabajadores menores de 18 descansarán dos días consecutivos.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborables, iniciándose estos coincidiendo con el comienzo de la semana y si fuera festivo con el día laborable inmediatamente posterior.

Se disfrutarán 15 días, ininterrumpidos entre el 1 de mayo y 30 de septiembre. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los periodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de que a petición de la empresa y de mutuo acuerdo no se disfruten los 15 días de verano, es decir, dentro del periodo comprendido entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre se percibirá una compensación económica equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, en caso de que la petición sea por parte del trabajador, no procederá dicha compensación.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán:

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

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

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituirse este derecho por la reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Aquellos que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, o personas con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral que podrá oscilar entre 1/8 de la misma y la mitad de la duración de ésta, con la pérdida proporcional de la retribución.

Horas de asistencia a médico:- los trabajadores para acompañar a familiares hasta primer grado por consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, dispondrán previo aviso y posterior justificación de hasta 12 horas anuales.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

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

ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA

El salario hora para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO} + \text{ANTIGÜEDAD} \times 15 \text{ PAGAS}}{\text{HORAS ANUALES}} = \text{SALARIO HORA}$$

A la fórmula anterior, se añadirá el plus de Carretillero para aquellos trabajadores que les corresponda

ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo que se recogen en el ANEXO III y que se acompaña al presente convenio.

ARTÍCULO 11º.- INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales pactados serán los siguientes;

A partir del 1 de Diciembre del año 2.015, se incrementan las tablas salariales un 0,75% sobre las tablas vigentes a 30 de Noviembre de 2.015.

Para el año 2.016, se incrementarán las tablas salariales actualizadas del año 2.015 el 1,25%.

Para el año 2.017, se incrementarán las tablas salariales actualizadas del año 2.016 el 1,25 %.

Para los años 2.016 y 2017, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de Enero de cada uno de los años, en lo que el IPC real supere el incremento salarial realizado cada uno de los años, esta revisión será como máximo hasta alcanzar un 3% de subida.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos como máximo a los 30 días siguientes a la publicación en el BOC.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 12º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO

El personal comprometido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de CUATRIENIOS en la cuantía del 7,5% sobre el salario base, y plus de carretillero si lo percibiese.

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.

La fecha inicial para el cómputo por años de servicio, será la del ingreso en la empresa, computándose también el periodo de aprendizaje.

No generaran más cuatrienios de antigüedad:

Aquellos trabajadores que por sus condiciones especiales de contratación o responsabilidad en la Empresa superen los 36.000 €/anuales brutos calculados a jornada completa o a su parte proporcional en función de su jornada, cantidad económica que será revisada e incrementada anualmente en el mismo porcentaje que los salarios.

No se incluirán en los 36.000 €;

- El complemento personal de antigüedad.
- Los complementos variables por objetivos y/o incentivos y/o equivalentes.
- Los pluses y complementos establecidos en el convenio
- Los suplidos.

A estos trabajadores, a fecha de la publicación en el BOC el Convenio, se les cuantificará el cuatrienio que están generando y el valor del cual se sumará, en el momento del cumplimiento del siguiente cuatrienio, a la antigüedad que ya viniera percibiendo el trabajador, convirtiéndose en un complemento personal de antigüedad no absorbible, ni compensable y revalorizable anualmente igual que los salarios.

Si los trabajadores citados en algún momento no superasen la cantidad tomada en cuenta para la no generación de más cuatrienios, la empresa les actualizará las cantidades que hubieran dejado de percibir por complemento de antigüedad durante el periodo que excedieron ese tope.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo las partes firmantes de este Convenio, estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para dar origen a nuevos puestos de trabajo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerzas mayores podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas

CVE-2016-4461

monetariamente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor y horas extraordinarias estructurales las siguientes:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas realización.
b) Horas extraordinarias necesarias por periodos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate manteniéndose siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresas a los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregado copia del resumen de la semana al trabajador, en el parte correspondiente.

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

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

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

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se perciben a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, será de JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad, si esta existiera, del salario pactado en este Convenio. Percibirán en cualquiera de las Pagas Extraordinarias aquí reflejadas, el Plus de carretillero, todos aquellos trabajadores que les corresponda

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

La de JULIO el día 15 del mismo mes.
La de NAVIDAD el día 15 de Diciembre.

La de BENEFICIOS dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importante estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

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

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 15º.- ENFERMEDAD

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

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

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

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

ARTÍCULO 16º.- PRENDAS DE TRABAJO

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

Asimismo, se entregarán prendas de agua a los que cumplan funciones de reparto en todos los casos de uso, será obligatorio y las empresas que no entreguen dichas prendas, abonarán una cantidad compensatoria equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, en concepto de desgaste de ropa, cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las citadas prendas de trabajo.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS

El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de efectuar desplazamiento fuera de su centro habitual de trabajo, percibirá en concepto de dieta completa y media dieta la cantidad equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

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

ARTÍCULO 18º.- PLUS ASISTENCIA

Las empresas abonarán a sus trabajadores un plus de asistencia equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, por día trabajado efectivo,

CVE-2016-4461

considerándose como tales, los que el trabajador permanezca en I.T derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional exclusivamente.

Se entenderá por Enfermedad Profesional, la que los Órganos de la Seguridad Social, así lo cualifiquen en el ámbito de este sector.

ARTICULO 19º PLUS DE TRABAJO EN CAMARAS

Aquellos trabajadores que realicen funciones en Cámaras Frigoríficas y permanezcan en estas más del 50% de su jornada mensual y cuya temperatura en éstas, esté entre 0º y 5º, percibirán un plus equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto. Cuando se realicen labores en Cámaras de frío negativo, los trabajadores percibirán un plus, el cual deberá ser pactado por las empresas con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores si estos no existiesen, en el período de 3 meses de la publicación del Convenio en el BOC. En las empresas que tengan condiciones más beneficiosas se seguirá manteniendo

ARTICULO 20º PLUS DE CARRETILLERO

A partir del 1.1.2008 los trabajadores que conducen carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor de carretillas elevadoras, y realizan esta tarea el 50% o más de su jornada mensual y se corresponda a su función principal, percibirán anualmente un plus de carretillero equivalente a la diferencia salarial entre el Grupo VI y Grupo V.

El pago se efectuará, salvo pacto en contrario, prorrateado en 15 mensualidades iguales, no siendo absorbible y compensable, consolidándose a los seis meses de la realización de funciones de carretillero.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todos los trabajadores un plus de transporte equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

ARTÍCULO 22.- NOCTURNIDAD

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

ARTÍCULO 23º.- ESPECIALISTAS DE IDIOMAS

Los trabajadores que tuvieran conocimientos amplios de idiomas y a petición de la empresa pusieran los mismos a disposición de ésta, tendrá un plus de un 10% sobre su salario.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 24º.- PLURIEMPLEO

Las empresas acogidas en el presente Convenio, se comprometen a no emplear a aquellas personas que sean trabajadores en activo o que tenga la condición de jubilados.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATACIÓN

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán en su plantilla el 70% de trabajadores fijos en cómputo anual

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

CONTRATOS POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se realizarán por incremento de ventas o campañas específicas. A los efectos de los previsto en Real Decreto ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación, las empresas que contraten trabajadores a jornada completa por circunstancias de la producción podrán ampliar la duración de estos contratos hasta un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses. Si el contrato inicial es menor de 6 meses, las prorrogas de éste no serán inferiores a un mes.

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Estos contratos se realizarán para adecuación de programas informáticos, funciones de reparto, almacenaje o ampliación de centros de trabajo, así como promociones de productos. Enviándose comunicación a la representación de los trabajadores.

Los Contratos a Tiempo Parcial, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y la prórroga ó prórrogas de los mismos, en el plazo máximo de 10 días desde su formalización.

CONTRATO DE RELEVO.- JUBILACION PARCIAL CON MENORES DE 65 AÑOS

Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial, cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.

Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo

Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

CVE-2016-4461

- Si tienen 60 años de edad real y la condición de "mutualistas" el 1 de enero de 1967, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166.2.a) y la Disposición Transitoria Tercera de la Ley General de la Seguridad Social
- Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real. Hasta 31.12.2012, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos antes de 25-05-2010, podrán acceder a las siguientes edades:
- -60 años si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- -60 años y 6 meses en el resto de los casos
- La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido)
- Periodo mínimo de cotización; 30 años de cotizaciones efectivas (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras)
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, deberá comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, con 15 días de antelación, acompañando una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, si el contrato temporal es de duración superior a seis meses, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a éste, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados con un tope de 15 días.

Todo trabajador estará obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa mas de seis meses, o bien con 5 días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados.

ARTÍCULO 26º.- PUNTUALIDAD

Se acuerda por ambas partes una flexibilidad horaria de cinco minutos al día en tres ocasiones durante un mes, sin perjuicio de que se trabajen efectivamente las horas pactadas en este Convenio.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 27º.- EMPLEO

Ante la grave situación de empleo en todo el ámbito nacional, las empresas afectadas por este Convenio, se comprometen durante la vigencia del mismo a intentar mantener los puestos de trabajo actual para los años, 2014, 2015, 2016 y 2017.

ARTÍCULO 28º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Con independencia de aquellos contratos regulados especialmente por la Ley que exigen periodos de formación, las empresas firmantes del presente Convenio se obligan 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 exista mutuo acuerdo entre las partes, durante 2014, 2015, 2016 y 2017 se acuerda adherirse al Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional.

ARTÍCULO 29º.- PERIODOS DE PRUEBA

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

Técnicos titulados de grado superior	6 meses
Técnicos titulados de grado medio	6 meses
Jefe de División	6 meses
Jefe de Personal	6 meses
Jefe de Compras	6 meses
Jefe de Ventas	6 meses
Encargado General	3 meses
Vendedor Autoventa	3 meses

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

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

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

ARTÍCULO 30º.- POLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Accidentes a favor de sus trabajadores o derechohabientes con las siguientes indemnizaciones:

20.545 Euros.- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez del trabajador.

14.381 Euros.- En caso de muerte del trabajador.

CVE-2016-4461

En cualquier caso, la referida póliza sólo alcanzará a los procesos iniciados a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOC.
Las empresas entregarán una copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.

El Comité de Empresa, tendrá las siguientes competencias:

Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que estos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempo establecido de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad laboral, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

CVE-2016-4461

Ejercer la labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de seguridad social, empleo así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con la pactada en los Convenios Colectivos.

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo concerniente a los párrafos 1.2.3 y 4 de este artículo aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se establece en los Convenios Colectivos las siguientes garantías:

a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en este caso, serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o los restantes Delegados de Personal.

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

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se

CVE-2016-4461

produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada no de los miembros del Comité o Delegados del Personal de cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representaciones de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores	30 horas.
De 501 a 750 trabajadores	35 horas.
De 751 en adelante	40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto y otras entidades de formación.
Asimismo, no se computará dentro de máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en lo que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en el que los mismos presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales. El Comité o Delegados de Personal de la Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

ARTÍCULO 32º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

CVE-2016-4461

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

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

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

ARTÍCULO 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Las empresas solamente podrán efectuar desplazamientos a los trabajadores en base a razones técnicas u organizativas, debiendo el empresario abonar además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. En caso de necesidad de desplazamiento, el empresario negociará con los representantes de los trabajadores, la persona o personas adecuadas para ello. El desplazamiento nunca superará la duración de 12 meses, en un periodo de tres años, de ser así se considerará traslado.

ARTÍCULO 34º.- TRASLADOS

Con 30 días de antelación al traslado se procederá a un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, tanto si el traslado es individual como colectivo. La duración del traslado no será inferior a 30 días.

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

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

ARTÍCULO 35º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años. Deberán solicitar el reingreso en el plazo de un mes, salvo que la duración de la excedencia se hubiere concretado con la empresa, tanto su inicio como su reincorporación.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 36º.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario.

b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.

c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

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

ARTÍCULO 37º.- CONTRATOS EN FORMACIÓN

Las empresas utilizarán el Contrato de Formación con el objeto de posibilitar al trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. En este sentido solo se podrá contratar hasta el máximo de 3 años a las siguientes categorías:

Programador, Cajero, Administrativo, Dependiente, Carnicero, Charcutero, Pescadero, Vendedor, Viajante, Grabador-Operador, Vendedor-Autoventa.

En tanto que el rotulista, la duración del contrato será como máximo de UN AÑO.

El salario base será el 75%, 85% y 95% para el primero, segundo y tercer año, respectivamente, calculados sobre el salario que para cada una de las categorías figura en la tabla salarial del Convenio.

En el supuesto de que el tiempo de formación teórica presencia alternándola con el trabajador, supere el 15% mínimo, se podrá reducir el salario en el mismo porcentaje que supere el mínimo fijado.

ARTÍCULO 38º.- EFECTOS

Este Convenio tendrá plenos efectos desde el momento de su aprobación sin que sea preciso para su vigencia la correspondiente publicación.

ARTÍCULO 39º.- DIFERENCIAS ECONOMICAS

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio cuyos efectos se han fijado desde el 1 de diciembre del año 2015, serán satisfechas como máximo a los 30 días siguientes a la publicación en el BOC.

ARTÍCULO 40º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Se estará a lo dispuesto en el ANEXO II del presente Convenio.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 41º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en el ANEXO I del presente Convenio.

ARTÍCULO 42º.- RESOLUCIÓN 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.

ARTÍCULO 43º.- 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.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 44º.- COMISION PARITARIA MIXTA

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

CVE-2016-4461

ANEXO I

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 1º.- La empresa podrá sancionar las acciones y 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 2º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

ARTÍCULO 3º.- FALTAS LEVES.- Se considera faltas leves las siguientes:

a) Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) 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.

c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.

f) 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.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍTULO 4º.- FALTAS GRAVES.-Se considerará como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y 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 se calificada como falta muy grave.

CVE-2016-4461

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

e) Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa o sacarlo de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

f) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

g) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

h) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 5º.- FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta ajena o propia sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Malos tratos de palabra u obra o la falta grave del respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

CVE-2016-4461

j) Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al procedo productivo e imagen de la empresa.

m) La embriaguez y el consumo de sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo de forma continuada. Si fuese una sola vez será constitutivo de falta grave.

n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber se producido la misma.

ARTÍCULO 6º.- 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 la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ARTÍCULO 7º.- 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.

CVE-2016-4461

ARTÍCULO 8º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas LEVES a los DIEZ DIAS, para las faltas GRAVES a los VEINTE DIAS 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.

CVE-2016-4461

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GERENTE.- Coordina y se responsabiliza de las actuaciones de la empresa en una zona geográfica de la misma, dependiendo jerárquicamente del Director, participando en la política de la empresa.

DIRECTOR.- Coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección de su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

JEFE DE PERSONAL, JEFE ADMINISTRATIVO, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS, JEFE DE ALMACÉN.- Es el que está a cargo de un departamento de la Empresa con responsabilidad sobre el mismo.

TITULADOS DE GRADO SUPERIOR.- Es quien en posesión de un título superior y a petición de la empresa ejerce funciones propias del mismo.

ENCARGADO GENERAL.- Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.

ANALISTA.- Es quién con el correspondiente título desarrolla y elabora programas informáticos acordes a las necesidades de la empresa y se responsabiliza de su correcto funcionamiento.

JEFE DE SUCURSAL.- Está al frente de una sucursal y realiza por delegación, las funciones propias de la misma.

ENCARGADOS DE ESTABLECIMIENTO.- Está al frente de un centro de trabajo de la empresa y dirige operativamente el mismo.

JEFE DE SECCIÓN.- Está al frente de una sección de la empresa con mando directo del personal afectado 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.

SUPERVISOR.- 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.

GESTOR.- Se responsabilizará de la ordenación de las tareas de producción y almacenamiento, administración, recursos humanos y red de ventas, tendrá dependencia jerárquica del Jefe del departamento correspondiente.

VIAJANTE O VENDEDOR.- Realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecerte los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes. Pueden realizar funciones de cobro al contado de sus ventas, siempre que lo acuerden previamente con la empresa, de manera individual.

CVE-2016-4461

CORREDOR DE PLAZA.- Es el trabajador que realiza las mismas funciones que el vendedor, pero limitadas a clientes o establecimientos sitos en la misma localidad de la empresa para la que trabaja.

DEPENDIENTE.- 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/A.- Tendrá conocimientos de contabilidad, y ejecutará pagos y cobros, así como el arqueo diario.

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

PROGRAMADOR.- Realiza aplicaciones y/o programas informáticos.

ROTULISTA.- Confecciona toda clase de carteles promocionales, rótulos y trabajos similares, contribuyendo al buen ambiente comercial.

PROFESIONALES DE OFICIO.- Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías.- Oficial de 1ª 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 realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboran de 1ª y 2ª.

CONDUCTORES-REPARTIDORES.- Quienes conducen los vehículos a motor para el reparto de las mercancías y pedidos. Serán asimilados a oficiales de 1ª o 2ª conforme al carnet preciso para conducir el vehículo utilizado.

MOZOS ESPECIALISTAS.- Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo de su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello los medios técnicos a su alcance.

ENVASADOR/A.- Quien realiza el peso y distribución de los productos en los embalajes o contenedores precisos para su distribución y venta al detal.

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

ASPIRANTE.- Es el trabajador menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

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 trabajos de reposición de productos.

CVE-2016-4461

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

REPONEDOR.- 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 precios. Salarialmente estará equiparado al mozo.

AYUDANTE.- Auxilia a los dependientes y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitando la labor y pudiendo realizar por sí 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.

SERENO.- Realiza el control diurno y nocturno, dentro de las dependencias de la empresa.

TELEFONISTA.- Atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

ORDENANZA.- Es quién realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo.

APRENDIZ.- Es el trabajador contratado para el aprendizaje de una profesión u oficio, colaborando con los trabajos propios de la misma.

APRENDIZ DE CONTRATO FORMATIVO.- Es quién tiene relación regulada mediante el pertinente contrato laboral para la formación al objeto de adquirir los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y reguladas por las disposiciones legales y del presente Convenio.

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

CVE-2016-4461

TABLAS SALARIALES ANEXO III

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA A PARTIR DEL 01 DE DICIEMBRE DEL **AÑO 2015**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECCION	1.516,57 €	22.748,55 €
GRUPO II		
TITULADO SUPERIOR	1.502,31 €	22.534,65 €
GERENTE	1.502,31 €	22.534,65€
GRUPO III		
JEFE DE PERSONAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE VENTAS	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE COMPRAS	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.331,45 €	19.971,75 €
ANALISTA	1.331,45 €	19.971,75 €
ENCARGADO GENERAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE SUCURSAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE ALMACEN	1.331,45 €	19.971,75 €
GRUPO IV		
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1.110,73 €	16.660,95 €
ENCARGADO DE ALMACEN	1.110,73 €	16.660,95 €
JEFE DE SECCION	1.110,73 €	16.660,95 €
GESTOR	1.110,73 €	16.660,95 €
CONTABLE	1.110,73 €	16.660,95 €
VENDEDOR	1.110,73 €	16.660,95 €
VIAJANTE	1.110,73 €	16.660,95 €
GRUPO V		
OFICIAL ADMON.	1.003,93 €	15.058,95 €
OFICIAL 1ª	1.003,93 €	15.058,95 €
SUPERVISOR	1.003,93 €	15.058,95 €
PROGRAMADOR	1.003,93 €	15.058,95 €
VENDEDOR AUTOVENTA	1.003,93 €	15.058,95 €
CAPATAZ	1.003,93 €	15.058,95 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	1.003,93 €	15.058,95 €
CORREDOR DE PLAZA	1.003,93 €	15.058,95 €
CAJERO	1.003,93 €	15.058,95 €

CVE-2016-4461

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA A PARTIR DEL 01 DE DICIEMBRE DEL **AÑO 2015**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO VI		
GRABADOR	986,13 €	14.791,95 €
OFICIAL II	986,13 €	14.791,95 €
MOZO ESPECIALIZADO	986,13 €	14.791,95 €
DEPENDIENTE MAYOR	986,13 €	14.791,95 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	986,13 €	14.791,95 €
GRUPO VII		
AUXILIAR CAJA	954,07 €	14.311,05 €
AYUDANTE DE OFICIO	954,07 €	14.311,05 €
DEPENDIENTE	954,07 €	14.311,05 €
MOZO	954,07 €	14.311,05 €
GRUPO VIII		
PERSONAL DE LIMPIEZA	945,54 €	14.183,10 €
CONSERJE	945,54 €	14.183,10 €
TELEFONISTA	945,54 €	14.183,10 €
VIGILANTE	945,54 €	14.183,10 €
REPONEDOR	945,54 €	14.183,10 €
ENVASADOR	945,54 €	14.183,10 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	945,54 €	14.183,10 €
GRUPO IX		
APRENDICES MENORES DE 18 AÑOS	699,80 €	10.497 €
ASPIRANTES MENORES DE 18 AÑOS	699,80 €	10.497 €
PRENDAS DE TRABAJO	241,54€	
PLUS DE TRANSPORTE	24,37 €	
MEDIA DIETA	11,99 €	
PLUS ASISTENCIA	4,40 €	
DIETA	23,85 €	
BOLSA DE VACACIONES	289,61 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS ENTRE 0º Y 5º	30,44 €	

CVE-2016-4461

TABLAS SALARIALES ANEXO III

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA PARA EL **AÑO 2.016**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECCION	1.535,53 €	23.032,95 €
GRUPO II		
TITULADO SUPERIOR	1.521,09 €	22.816,35 €
GERENTE	1.521,09 €	22.816,35 €
GRUPO III		
JEFE DE PERSONAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE VENTAS	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE COMPRAS	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.348,09 €	20.221,35 €
ANALISTA	1.348,09 €	20.221,35 €
ENCARGADO GENERAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE SUCURSAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE ALMACEN	1.348,09 €	20.221,35 €
GRUPO IV		
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1.124,61 €	16.869,15 €
ENCARGADO DE ALMACEN	1.124,61 €	16.869,15 €
JEFE DE SECCION	1.124,61 €	16.869,15 €
GESTOR	1.124,61 €	16.869,15 €
CONTABLE	1.124,61 €	16.869,15 €
VENDEDOR	1.124,61 €	16.869,15 €
VIAJANTE	1.124,61 €	16.869,15 €
GRUPO V		
OFICIAL ADMON.	1.016,48 €	15.247,20 €
OFICIAL 1ª	1.016,48 €	15.247,20 €
SUPERVISOR	1.016,48 €	15.247,20 €
PROGRAMADOR	1.016,48 €	15.247,20 €
VENDEDOR AUTOVENTA	1.016,48 €	15.247,20 €
CAPATAZ	1.016,48 €	15.247,20 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	1.016,48 €	15.247,20 €
CORREDOR DE PLAZA	1.016,48 €	15.247,20 €
CAJERO	1.016,48 €	15.247,20 €

CVE-2016-4461

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA PARA EL **AÑO 2.016**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO VI		
GRABADOR	998,46 €	14.976,90 €
OFICIAL II	998,46 €	14.976,90 €
MOZO ESPECIALIZADO	998,46 €	14.976,90 €
DEPENDIENTE MAYOR	998,46 €	14.976,90 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	998,46 €	14.976,90 €
GRUPO VII		
AUXILIAR CAJA	966,00 €	14.490,00 €
AYUDANTE DE OFICIO	966,00 €	14.490,00 €
DEPENDIENTE	966,00 €	14.490,00 €
MOZO	966,00 €	14.490,00 €
GRUPO VIII		
PERSONAL DE LIMPIEZA	957,36 €	14.360,40 €
CONSERJE	957,36 €	14.360,40 €
TELEFONISTA	957,36 €	14.360,40 €
VIGILANTE	957,36 €	14.360,40 €
REPONEDOR	957,36 €	14.360,40 €
ENVASADOR	957,36 €	14.360,40 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	957,36 €	14.360,40 €
GRUPO IX		
APRENDICES MENORES DE 18 AÑOS	708,55 €	10.628,25 €
ASPIRANTES MENORES DE 18 AÑOS	708,55 €	10.628,25 €
PRENDAS DE TRABAJO	244,56 €	
PLUS DE TRANSPORTE	24,67 €	
MEDIA DIETA	12,14 €	
PLUS ASISTENCIA	4,46 €	
DIETA	24,15 €	
BOLSA DE VACACIONES	293,23 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS ENTRE 0º Y 5º	30,82 €	

2016/4461

CVE-2016-4461