

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-5672 *Corrección de errores al anuncio publicado en el BOC número 103, de 30 de mayo de 2017, de la resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Nugasa Norte, SA, para el período 2013-2017.*

Advertido error en el anexo de la resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Nugasa Norte, SA, para el periodo 2013-2017, ya que se remitieron solamente las tablas salariales y no se adjunto el texto íntegro del Convenio, por ello se procede a efectuar la siguiente corrección en los siguientes términos:

Único.- Se adjunta como anexo el texto del Convenio de la empresa "Nugasa Norte, SA".

Santander, 15 de junio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA " NUGASA NORTE, S.A."

Los miembros de la Mesa Negociadora del Cuarto Convenio de Empresa de NUGASA NORTE, S.A. que son

Por la empresa, Don Antonio Ruiz Fernández y Don Alejandro García-Casarrubios Manzaneque.

Por el comité de empresa :

Por el sindicato UGT

Doña Carmen Belén Cruz de Casas actuando como asesor, Don José Giraldez Camus

Por el sindicato SUC

Doña María Julia Llaguno Diez, actuando como asesor, Don Agustín García Benito

Tras las oportunas deliberaciones suscriben el presente texto de Convenio Colectivo

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1 .- ÁMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio colectivo, se suscribe por la Dirección de la empresa NUGASA NORTE, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por el comité de empresa.

Artículo 2 .- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa "NUGASA NORTE, S.A." y su personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, excepto quienes se encuentren en los supuestos del art. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo en Cantabria.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CINCO AÑOS, iniciándose su vigencia el 1 de Enero de 2.013, finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2.017.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2.017. Será de aplicación hasta la firma del Convenio que lo sustituya en las tablas salariales y sus artículos normativos.

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el periodo 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 periodo de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días hábiles, se creará una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio. Esta comisión estará formada por tres miembros representantes de la empresa y otros tres representantes de los trabajadores. En caso de necesidad podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la empresa como de los representantes de los trabajadores, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión. Los acuerdos de la Comisión serán válidos cuando estos se tomen bien, por unanimidad o por mayoría simple de la Comisión y tendrán aplicación inmediata.

Las funciones específicas de la Comisión y los plazos para solucionar las discrepancias se recogen en la Disposición Adicional primera.

CAPÍTULO II

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

CONTRATOS PARA LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Dadas las especiales características de esta actividad y la realización de diversas y periódicas campañas de ventas y oferta de productos, se acuerda en cuanto a la duración máxima remitirnos a la normativa del convenio sectorial en materia de contratación temporal.

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

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

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Serán categorías objeto del contrato para la formación las de:
Dependiente- Cajero- Administrativo

La duración de estos contratos será de hasta dos años.

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

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

MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

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

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

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

PORCENTAJE DE FIJOS

La empresa se compromete a mantener en su plantilla un 70% de trabajadores con contrato indefinido, de media anual.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

CONTRATACIÓN TEMPORAL

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

Artículo 9.- FORMACIÓN

La empresa vendrá obligada a conceder permisos retribuidos a los trabajadores para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y existan acuerdo entre las partes.

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

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

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

CAPÍTULO III

Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL

La empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

La empresa estará obligada a facilitar una formación práctica en materia de Prevención y salud Laboral en el trabajo, a todos los trabajadores que contrate o cambie de puesto de trabajo.

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

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus representantes legales.

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

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

Mejora de las prestaciones en las siguientes situaciones:

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

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

La mejora en materia de I.T. que pueda tener algún trabajador a título personal, será respetada como condición más beneficiosa.

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

La empresa vendrá obligada a concertar 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:

Para los años 2.013, 2.014, 2.015 y 2.016.

- a. 13.122,20 euros en caso de fallecimiento del trabajador.
- b. 19.683,30 euros en caso de incapacidad permanente absoluta del mismo.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

c. Incapacidad Permanente Parcial según baremo.

Para el año 2.017.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de un descuento de un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, con un límite de 200 euros mensuales de compra.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo 1: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

- Área funcional I

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

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

- Área funcional I

- Encargado/a General: es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.

- Área funcional II

- Jefe/a de sucursal
- Encargado/a de establecimiento: está al frente de un centro de trabajo de la Empresa y dirige operativamente el mismo.
- Supervisor/a-gestor/a: Es el trabajador que, con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma, procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos. Se equipará salarialmente al Jefe de sucursal.

- Área funcional III

- Jefe de sección: Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

- Área funcional I
 - Oficial administrativo: Realiza trabajos administrativos de su departamento, redacta correspondencia o contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.
- Área funcional II
 - Dependiente/a: Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.
 - Cajero/a: Realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el cliente factura por su terminal colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.
 - Auxiliar de caja 2º año: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajera; pero no la categoría.
- Área funcional III
 - Profesional de oficio: Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías-Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.
 - Mozo especialista: Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello, los medios técnicos a su alcance.

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

- Área funcional I
 - Auxiliar administrativo: Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones y realiza los trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía etc.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

- Área funcional II
 - Auxillar de caja: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajera; pero no la categoría.
 - Ayudante dependiente: Auxilia a los dependientes y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por 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.

- Área funcional III
 - Mozo: Efectúa la carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo físico.
 - Reponedor/a: Es quién realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta, y orienta al cliente sobre los productos. Salarialmente estará equiparado al mozo.
 - Personal de limpieza: Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo. Salarialmente estará equiparado al mozo.

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

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

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

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

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

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

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

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa dará a conocer a todos los trabajadores su clasificación profesional.

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

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 19 .- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de la jornada laboral de trabajo que se recogen en el Anexo II del presente convenio.

Con efectos a partir del 1 de Diciembre del año 2.015, se incrementan las tablas salariales un 0,50% sobre las tablas vigentes a 30 de Noviembre de 2.015.

Para el año 2.016 se incrementan las tablas salariales actualizadas del año 2.015 el 1,60%.

Para el año 2.017 se incrementan las tablas salariales del año 2.016 el 1,20%.

Para el año 2.017, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de Enero, en lo que el IPC real supere el incremento salarial realizado en dicho año, con el tope máximo de revisión de un 1,00%.

El pago de atrasos se refleja en el art. 29 del presente convenio.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD

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

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

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

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

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

Gratificación de julio: El día 20 del mismo mes

Gratificación de navidad: El día 20 de diciembre

Gratificación de beneficios: Se abonará prorrateada mensualmente.

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

Los trabajadores contratados a tiempo parciales, llevarán todas las pagas extras prorrateadas.

Artículo 22.- PLUS DE CIERRE

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

Artículo 23.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

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

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

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

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Todo el personal percibirá cuando cumpla 25 años de servicio en la empresa, el importe de una mensualidad de Convenio mas antigüedad.

Artículo 26 .- DIETAS Y VIAJES

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

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio al personal afectado por el mismo se le entregará las correspondientes prendas de trabajo consistentes en dos uniformes al año, adecuados al trabajo a desarrollar. En caso de no entregar dichas prendas la empresa se obliga a bonificar a los trabajadores con la cantidad de 142,00 euros.

Artículo 28.- PAGO DE SALARIOS

Los salarios correspondientes al periodo de trabajo se harán efectivos mediante transferencia a través del Banco o Caja de Ahorros.

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

Artículo 29.- ABONO DE ATRASOS

Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de lo establecido en el art. 19 del presente convenio, serán abonadas antes del 30 de abril de 2.017.

Las actualizaciones de las tablas salariales, si procede, serán realizadas por la Comisión Paritaria para su publicación igualmente en el BOC, procediendo el pago de atrasos en los 30 días siguientes a su publicación.

CAPÍTULO VI

De la jornada de trabajo

Artículo 30.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo. Los trabajadores cuya jornada laboral finalice los sábados más tarde de las 16 horas, tendrán en dicha semana una jornada de 38 horas. El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día el resto de la semana.

Con carácter general, la jornada será partida con un descanso mínimo de dos horas entre ambas partes. Finalizará como máximo a las 22:30 horas.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

No obstante lo anterior, en los centros de trabajo de la empresa en los que la hora de cierre al público sea a partir de las 21:00 horas, las jornadas serán continuadas, salvo pacto en contrario. También serán continuadas, salvo pacto en contrario, las jornadas en los centros en los que la hora de cierre al público sea hasta las 21:00 horas, siempre y cuando tengan horario continuado de atención al público, es decir, que no cierren a mediodía.

El régimen de las jornadas continuadas será el siguiente:

- Las jornadas continuadas de mañana no finalizarán después de las 16:00 horas.
- Las jornadas continuadas de tarde no podrán comenzar antes de las 14:00 horas.
- Las jornadas continuadas serán rotativas, una semana de mañana y otra de tarde. Esta regla general, tendrá como excepción los supuestos en los que los trabajadores que reduzcan su jornada por cuidado de hijo o familiar a cargo, elijan con carácter continuado y permanente bien el turno de mañana o bien el turno de tarde, en cuyo caso, las personas que roten con ellas tendrán necesariamente que adoptar, también con carácter permanente, el turno que dichos trabajadores dejen libre al realizar su elección. En estos casos, los trabajadores obligados a adoptar un turno fijo percibirán un plus mensual del 5% sobre el salario base, llamado plus de adscripción a turno. El cual dejará de ser efectivo en el momento en el que el trabajador vuelva a su horario habitual. Este plus entrará en vigor a partir de la publicación del presente convenio en el BOC y para los trabajadores que a partir de la citada fecha vean modificado su régimen de trabajo a turnos.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, por tiempo igual o inferior al 50% de la jornada a tiempo completo, disfrutarán de jornadas continuadas, con la excepción de aquellos tiempos parciales contratados expresamente para cubrir las jornadas reducidas, que se generen en los cuadros horarios como consecuencia de la reducción de jornada solicitada por los trabajadores que reduzcan su jornada laboral por cuidado de hijo o familiar a cargo.

Se podrá trabajar en los domingos o festivos de apertura autorizada por el Gobierno Regional, en el desarrollo de la Ley de Comercio o en los centros situados en zonas turísticas en los meses autorizados para ello, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, siendo la hora de cierre al público las 15 horas. Con carácter excepcional y en el supuesto de que la competencia abra sus establecimientos después de dicha hora, se ampliará la hora de cierre de los domingos o festivos hasta la hora de cierre de la competencia, estableciendo como hora de finalización máxima de la jornada las 22:30 horas.

El personal que trabaje domingos o festivos, disfrutará un descanso equivalente a las horas trabajadas, dentro de las cuatro semanas siguientes, y

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

percibirá una compensación económica del 115% del tiempo trabajado, obteniendo el valor del salario hora mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1768 \text{ horas}}$$

Para la fijación del horario y del descanso de los trabajadores, será previo el Vº Bº del órgano de representación de los trabajadores en la empresa.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

Artículo 32.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales de los cuales 27 serán laborables.

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

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

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

Artículo 33.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

- A) 20 días por matrimonio.
- B) 3 días laborables por nacimiento de hijo.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

C) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización y/o intervención quirúrgica que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutar dicha licencia durante dos días naturales consecutivos en cualquier momento mientras dure el hecho causante.

D) 5 días naturales por fallecimiento de hijo, consanguíneo o afín.

E) 2 días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no recogidos en los apartados D) y F).

F) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

G) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos/y afín, el día de la boda.

H) 1 día por traslado de domicilio.

I) 1 día por asuntos propios no acumulable a vacaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo suscrito en el ORECLA el 11 de julio de 2.002, y que damos reproducido como ANEXO I.

J) Cuando el trabajador deba asistir a consulta médica bien para el propio trabajador, sus padres o hijos, cónyuge o pareja debidamente registrada, tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta 12 horas anuales

K) En caso de de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización, que no precise reposo domiciliario, de familiares hasta primer grado, el día de la intervención. Se presentará justificante de la intervención. Este permiso solo podrá ser disfrutado una vez por cada trabajador dentro del año natural.

L) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada de trabajo, en media hora con la misma finalidad.

M) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En los casos previstos en los apartados B), C), E), F), si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 Km = 2 días más

Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km = 2 días

Desplazamiento superior a 500 Km = 3 días más

En los casos previstos en los apartados C, D, E, F, G, K, se reconoce el derecho a su disfrute a las parejas de hecho, debidamente registradas.

Artículo 34. PERMISO NO RETRIBUIDO

Con motivo de ingreso hospitalario o asistencia a médico para atender la enfermedad o el tratamiento continuado, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se establece un permiso no retribuido de tres días naturales.



JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Para la concesión de este permiso, será obligatoria la justificación mediante certificado de que concurren las circunstancias reseñadas en el párrafo anterior.

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

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

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

CAPÍTULO VII

Situación de la mujer en la empresa

Artículo 36.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

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

Tampoco podrá haber discriminación por tener la condición de persona con discapacidad, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

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

- Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

1



JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

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

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

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

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

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

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

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

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

Tendrá el mismo derecho, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

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

Reducciones de Jornada en Trabajo a Turnos

Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por razones familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas, tendrán derecho a elección del turno que desean ejercitar este derecho, concretando horario de turno elegido de forma ininterrumpida, en atención de la organización de turnos existentes en la empresa.

La alteración de este sistema será posible siempre que se de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

CAPÍTULO VIII

Modificación y extinción del contrato

Artículo 37 .- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

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

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

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario (o no renovación del contrato) en el trabajo si llevase en la empresa más de seis meses, o bien, con cinco 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. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con 15 días de antelación si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior. Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a este

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

Artículo 38.- TRASLADOS

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

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

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

Artículo 39.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

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

Artículo 42.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 43.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

10.- El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes una sola vez en su puesto de trabajo, serán constitutivos de falta grave.

Artículo 42 .- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

Artículo 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves,

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

graves, y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 46.- SANCIONES MÁXIMAS

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

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

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

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

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO X

De los derechos sindicales

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

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

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

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente a un sindicato y no podrá supeditar el empleo del trabajador al hecho de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Así mismo, la empresa no podrá despedir a un trabajador u ocasionarle ningún perjuicio a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal, dispondrán en el ejercicio de las funciones que les son propias de su cargo, de todos los derechos y garantías establecidas en la

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

Legislación vigente sobre la materia y ostentarán la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En los casos de Expediente de Regulación de Empleo los representantes de los trabajadores de la empresa podrán ampliar el número de horas que legalmente les corresponda en 15 horas mensuales más.

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

Previa solicitud de los trabajadores la empresa deducirá, al abonar las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, para su entrega a través del Delegado Sindical a la Central Sindical a la que estén afiliados y en la forma de pago en que se acuerde.

CAPÍTULO XI

Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 50.- ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a 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 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 el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la Intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Artículo 51.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo lo no previsto será de aplicación las normas legales que sobre la respectiva materia estén vigentes en cada momento.

Disposición Adicional Primera

Funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

- a).- Interpretación del convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c).- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

d).- Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

e).- Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, según los art.41.6 y 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

*** ANEXO I**

Reglamentación del día de asuntos propios

*** ANEXO II**

Tablas salariales Diciembre 2.015, año 2.016 y año 2.017.

ANEXO I

Regulación del día de asuntos propios, de acuerdo con el acta del Expediente 777 MC/02 del ORECLA.

Punto Quinto.- Asuntos propios

Con Carácter general los trabajadores disfrutarán del día de asuntos propios recogido en el convenio colectivo, mediante comunicación escrita a la empresa con la antelación de tres días hábiles respecto a la fecha de disfrute, no pudiendo coincidir mas de 4 personas en el disfrute en el mismo día en la tienda, ni mas de un trabajador por sección.

Este régimen no será aplicable a los periodos de Navidad, Reyes, Puentes y sábados, en los que no cabrá solicitar el día, en razón a coincidir con periodos de máxima actividad de la empresa.

En los meses de Julio y agosto, no podrán coincidir mas de dos personas de disfrute en el mismo día en la tienda ni mas de 1 trabajador por sección, con excepción del viernes en que solo podrá solicitar el día un trabajador.

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

TABLA SALARIAL DICIEMBRE AÑO 2015

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Jefe de división	1.170,39 €	17.555,85 €
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado General	1.132,28 €	16.984,20 €
AREA II		
Jefe de Sucursal	1.053,36 €	15.800,40 €
Encargado de Establecimiento	1.039,56 €	15.593,40 €
AREA III		
Jefe de Sección	1.031,59 €	15.473,85 €
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo	1.006,53 €	15.097,95 €
AREA II		
Dependiente	914,10 €	13.711,50 €
Cajero	914,10 €	13.711,50 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	914,10 €	13.711,50 €
AREA III		
Profesionales de Oficio	872,15 €	13.082,25 €
Mozo Especialista	872,06 €	13.080,90 €
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo	964,75 €	14.471,25 €
AREA II		
Auxiliar de Caja	838,70 €	12.580,50 €
Ayudante de Dependiente	838,70 €	12.580,50 €
AREA III		
Mozo de Almacén	838,70 €	12.580,50 €
GRUPO 5		
Primer año formación	680,63 €	10.209,45 €
Segundo año formación	718,43 €	10.776,45 €

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Jefe de división	1.189,12 €	17.836,80 €
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado General	1.150,40 €	17.256,00 €
AREA II		
Jefe de Sucursal	1.070,21 €	16.053,15 €
Encargado de Establecimiento	1.056,19 €	15.842,85 €
AREA III		
Jefe de Sección	1.048,10 €	15.721,50 €
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo	1.022,63 €	15.339,45 €
AREA II		
Dependiente	928,73 €	13.930,95 €
Cajero	928,73 €	13.930,95 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	928,73 €	13.930,95 €
AREA III		
Profesionales de Oficio	886,10 €	13.291,50 €
Mozo Especialista	886,01 €	13.290,15 €
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo	980,19 €	14.702,85 €
AREA II		
Auxiliar de Caja	852,12 €	12.781,80 €
Ayudante de Dependiente	852,12 €	12.781,80 €
AREA III		
Mozo de Almacén	852,12 €	12.781,80 €
GRUPO 5		
Primer año formación	691,52 €	10.372,80 €
Segundo año formación	729,92 €	10.948,80 €

JUEVES, 29 DE JUNIO DE 2017 - BOC NÚM. 125

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2017

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Jefe de división	1.203,39 €	18.050,85 €

GRUPO 2		
AREA I		
Encargado General	1.164,20 €	17.463,00 €
AREA II		
Jefe de Sucursal	1.083,05 €	16.245,75 €
Encargado de Establecimiento	1.068,86 €	16.032,90 €
AREA III		
Jefe de Sección	1.060,68 €	15.910,20 €

GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo	1.034,90 €	15.523,50 €
AREA II		
Dependiente	939,87 €	14.098,05 €
Cajero	939,87 €	14.098,05 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	939,87 €	14.098,05 €
AREA III		
Profesionales de Oficio	896,73 €	13.450,95 €
Mozo Especialista	896,64 €	13.449,60 €

GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo	991,95 €	14.879,25 €
AREA II		
Auxiliar de Caja	862,35 €	12.935,25 €
Ayudante de Dependiente	862,35 €	12.935,25 €
AREA III		
Mozo de Almacén	862,35 €	12.935,25 €

GRUPO 5		
Primer año formación	699,82 €	10.497,30 €
Segundo año formación	738,68 €	11.080,20 €

2017/5672

CVE-2017-5672