

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-7366** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100015012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria, para el periodo 2020-2023, suscrito por la Comisión Negociadora, el 21 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio de la Piel (ACECOPI) en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de trabajo,  
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO  
PARA LA REGIÓN DE CANTABRIA AÑOS 2020 - 2023**

**PREÁMBULO - ÁMBITO CONTRACTUAL**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación sindical de FeSMC-UGT y CC.OO., y por la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio de la Piel (ACECOPI).

**ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL**

Será de aplicación a toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado.

**ARTÍCULO 2 - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio afecta a todos los establecimientos de venta de artículos de piel, cuero y calzado. Igualmente será de aplicación a las personas trabajadoras de dichos establecimientos con las excepciones que establezca la normativa vigente.

**ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del Convenio será de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 2023 manteniéndose las condiciones económicas y cláusulas normativas.

**CONTRATACIÓN Y EMPLEO**

**ARTÍCULO 4 - CONTRATO FORMATIVO**

**CONTRATO DE FORMACIÓN**

A las personas trabajadoras con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, teniendo por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, con las siguientes limitaciones:

Los salarios establecidos podrán ser reducidos en el mismo porcentaje en que el tiempo dedicado a formación en alternancia con el trabajo supere el 15% mínimo establecido sobre la jornada del Convenio.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, viajante, y administrativo.

El salario base será el que figura en el ANEXO I.

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Se estará a lo dispuesto en el vigente art.16 del estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1º.- En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Art- 4º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un periodo mínimo de llamamiento de seis meses al año, salvo en los casos de los centros de trabajo cuya apertura sea inferior a seis meses.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, 20 horas semanales y la misma será con jornada continuada.

Las personas Fijas discontinuas a Tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a Tiempo Completo.

2º.- Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación que se realice con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizara por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma, indicando la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupación al que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración, se realizarán por rotación igualitaria de los trabajadores con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RTL o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las Empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y RTL sobre existencia de vacantes de fijos ordinarios a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Antes del 31 de diciembre se deberá trasladar a la RTL y darlo a conocer a las personas trabajadoras, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

Ante cualquier contratación de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable, para las personas fijas discontinuas la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

## **ARTÍCULO 5 - CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN**

En nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato fijo-discontinuo).

La duración puede ser hasta 12 meses, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional e imprevisible o bien oscilaciones que, aun siendo actividad normal, generan desajustes temporal entre empleo disponible y requerido.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsible de duración reducida. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

No podrán identificarse como causa del contrato temporal por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Encadenamiento de contratos: Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas e trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

#### **ARTÍCULO 6 - CONTRATACIÓN**

Conforme a lo establecido en la Ley 63/97 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación, se podrán transformar en contratos para el fomento de la contratación indefinida, todos los contratos de carácter temporal a jornada completa, formalizados entre las empresas y las personas trabajadoras afectados por este Convenio, desde el 1 de enero de 2013, al fin de la vigencia del Convenio. Todo ello, salvo impedimento establecido en la Ley.

#### **ARTÍCULO 7 - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

El porcentaje de personas trabajadoras fijas en las empresas no podrá ser inferior a la siguiente escala:

- Hasta 3 personas trabajadoras: 1 fija.
- Hasta 5 personas trabajadoras: 2 fijas.
- A partir de 6 personas trabajadoras: 50% de fijas.

El porcentaje de personas trabajadoras fijas aquí establecido se calculará en su promedio anual.

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 8 - INCAPACIDAD TEMPORAL**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad o Accidente no laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, se establece que a partir del día 21 de la baja y a partir de 2013 comenzarán a percibir el 100% de su salario de Convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Del límite pactado con anterioridad quedan excluidas las causas de Incapacidad Temporal derivadas de Hospitalización y Accidentes de Trabajo. En este supuesto, percibirán el 100% de su salario de Convenio, desde el primer día de la baja.

#### **ARTÍCULO 9 - SALUD LABORAL**

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

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

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

Este reconocimiento será voluntario para la persona trabajadora, quién en caso de negarse deberá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados/as de prevención o representantes legales, o directamente al empresario/a en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

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

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará desde el primer mes de embarazo y dentro de su categoría profesional el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

En todo caso se ajustará a la legislación laboral vigente, referente a Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 10- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**

Las funciones que conforme a su grupo profesional realizan los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

##### **GRUPO I**

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 tareas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.



### Área de administración

**Director/a o gerente-** Es quién dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas y participando en la elaboración de la política de la misma.

**Jefe/a de personal-** Es quién está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

**Jefe/a administrativo-** Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una empresa.

### Área de producción

**Encargado/a general-** Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

**Jefe/a de sucursal o encargado/a de establecimiento-** Es quién está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa.

**Jefe/a de almacén-** Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de pedidos.

## GRUPO II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. 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 de administración

**Oficial administrativo/a-** Es quién realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

### Área de producción

**Conductor/a – repartidor/a** –es quién conduce vehículos a motor, recoge, reparte y coloca las mercancías. Se le asimilará salarialmente conforme a la categoría del carnet preciso para la conducción de vehículo que utilizan.

**Cajero/a** – Es quién realiza el cobro de las ventas y abonos que procedan al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta, prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente, atendiendo la salida del público a través de su zona de trabajo, realiza el arqueó y procede al control de los cobros, participando en el mantenimiento del orden y limpieza de su área de trabajo.

### GRUPO III

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

#### Área de administración

**Auxiliar administrativo/a de 1ª**- Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos/as en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo/a de 2ª o auxiliar administrativo/a de 22 a 24 años.

#### Área producción

**Dependiente/a de 1ª** - Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como dependiente/a de 2ª o dependiente/a de 22 a 24 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes/as en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

**Profesionales de oficio**-Es quién ejecuta 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.

**Auxiliar de caja**- Es quién auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier otra función semejante.

### GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con conocimientos profesionales y aptitudes prácticas con un grado medio de dependencia jerárquica y funcional.

#### Área de producción

**Viajante**- Es quién está al servicio de una sola empresa, que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera de tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**Viajante de 1º y 2º año**



#### GRUPO V

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 de administración

**Auxiliar administrativo de 2ª** - Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos/as en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo/a de 3ª o auxiliar administrativo/a de 18 a 21 años.

##### Área de producción

**Dependiente/a de 2ª**- Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como Ayte. de dependiente o Ayte. de 18 a 21 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes/as en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

**Mozo/a especializado/a**- Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: Peso y reparto de productos y otros semejantes.

**Escaparatista**- Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

#### GRUPO VI

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total dependencia jerárquica y funcional.

##### Área administración

**Auxiliar administrativo/a de 3ª**- Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos en sus funciones.

##### Área de producción

**Mozo/a** - Es quién efectúa el transporte de los productos dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

**Ayudante de dependiente/a** - Es quien auxilia a los/las dependientes o profesionales en sus funciones propias facilitándoles la labor pudiendo realizar por si operaciones de venta, y cobros o de la profesión pertinente manteniendo en orden y limpieza su área de trabajo.

**Personal de limpieza** –Es quién realiza la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

**GRUPO VII**

**Trabajadores con contrato de formación.**- Son quienes tienen relación laboral regulada mediante el pertinente Contrato de Formación para la adquisición de los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 11–INCREMENTO SALARIAL**

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el ANEXO al presente Convenio, que han sido incrementadas en las condiciones:

Año 2020: incremento del 1% sobre los salarios actualizados de 2019, sin atrasos.

Año 2021: incremento del 1'5% sobre los salarios actualizados de 2020, sin atrasos.

Año 2022: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2021, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Año 2023: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2022, con efectos a 1 de enero de 2023.

En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2023 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará con el 50% de la diferencia entre el 3% y el IPC, con un máximo del 6%.

En todo caso se garantiza que, si el IPC de cualquier año resultase inferior a la subida pactada, se perciba dicha subida.

Todos los conceptos salariales serán revalorizados en los mismos términos que el salario base para cada uno de los años.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de tres meses desde la publicación en el BOC y los de 2023 se abonarán en el plazo de tres meses de la publicación de las tablas.

**ARTÍCULO 12- SALARIO HORA INDIVIDUAL**

Durante la vigencia del presente convenio el cálculo del salario hora individual, se obtiene dividiendo el salario anual por 1790 horas, entendiéndose este como el resultado de multiplicar por 15 el salario base mensual más el complemento personal de antigüedad consolidado.

### **ARTÍCULO 13 - AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO**

Las personas trabajadoras que congelaron su antigüedad y vienen percibiendo el complemento personal de antigüedad consolidado, mantendrán el derecho a su importe que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otra mejora no retributiva y retributiva, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Las personas trabajadoras fijas que a 31 de octubre de 2000 no hubieran cumplido un cuatrienio percibirán la parte proporcional que les corresponda por su antigüedad en la empresa, convirtiéndose en un complemento personal de antigüedad consolidado no revalorizable, así como no absorbible por otra mejora retributiva y no retributiva.

Las nuevas contrataciones no devengarán antigüedad.

### **ARTÍCULO 14- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Las gratificaciones de julio y navidad serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere. Dichas gratificaciones se abonarán el día 15 al 18 de julio y del 20 al 22 de diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente también en una mensualidad del salario del presente Convenio más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de incapacidad temporal, baja por accidente de trabajo, vacaciones o licencias retribuidas.

### **ARTÍCULO 15 - GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS**

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante su empresa, de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10% del salario convenio, por cada idioma.

### **ARTÍCULO 16- GRATIFICACION ORNAMENTACION DE ESCAPARATES**

El personal que no estando clasificado como escapatista y no obstante realizara con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, mientras cumpla esa función a un plus del 10% de su salario más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo tuviera.

### **ARTÍCULO 17- DIETAS Y VIAJES**

Se establece como gastos de la empresa todos los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje que se asignaran de acuerdo con las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa en que no sea posible la presentación de factura justificativa del gasto.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

### **ARTÍCULO 18- DIFERENCIAS ECONÓMICAS**

A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos con carácter retroactivo, estos se abonarán como máximo en el plazo de tres meses desde la publicación del presente Convenio en el BOC.

### **ARTÍCULO 19- PRENDAS DE TRABAJO**

Todo el personal tendrá derecho a uniforme de trabajo, de verano o invierno.

### **ARTÍCULO 20- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN**

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio podrán ser inaplicadas en la empresa que así lo solicite por las causas y el procedimiento previsto en la normativa vigente de acuerdo a lo siguiente:

1.- SOLICITUD: la solicitud se formulará por comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la comisión Mixta del Convenio Colectivo

2.- PERIODO DE CONSULTAS: Dentro de los quince días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras intentarán acordar las condiciones de inaplicación del presente convenio, a cuyo fin la empresa entregará:

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes, notificándose a la Comisión Paritaria del convenio.

Dicha comisión únicamente podrá intervenir en caso de que el periodo de consultas termine sin acuerdo y se someta la discrepancia a su consideración.

En el supuesto de falta de acuerdo se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma, a la Comisión Consultiva Autonómica, o en su defecto a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Mixta, será precisa la mayoría de 2/3 de la misma.

### **JORNADA DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 21 - JORNADA DE TRABAJO**

Será de 40 horas semanales.

Se acuerda el descanso semanal la tarde de los sábados y los domingos y festivos, excepto para las personas trabajadoras que presten sus servicios en almacenes, que tendrán la jornada distribuida de lunes a viernes.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales, se podrá acordar el trabajo la tarde de los sábados en las siguientes condiciones alternativas.

- a) Los trabajadores percibirán por cada sábado trabajado, descansando además del domingo otro medio día de la semana, las siguientes cantidades:

Año	Encargado	Dependiente	Ayudante	Aprendiz
2020	21'47 €	18'44 €	15'38 €	12'66 €
2021	21'79 €	18'72 €	15'61 €	12'85 €
2022	22'45 €	19'28 €	16'08 €	13'24 €
2023	23'12 €	19'86 €	16'56 €	13'63 €

- b) Descanso de un día completo y rotativo a la semana, además del domingo.

Los menores de 18 años, descansarán dos días completos consecutivos a la semana.

#### **Registro horario**

Se ajustará a la legislación vigente (RDL 8/2019).

Las personas trabajadoras deberán tener una copia, como mínimo mensual de su registro horario firmado por ambas partes.

#### **ARTÍCULO 22- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100% sobre salario hora del presente Convenio, y cotizarán los porcentajes establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Solamente se realizarán horas extraordinarias por los siguientes motivos:

Las que sean necesarias por necesidad de reparar daños extraordinarios o siniestros, así como en el caso de pérdida de materiales.

Por necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquiera de los distintos tipos de contratación.

No se realizarán más de 80 horas al año, pudiéndose pactar el disfrute de las mismas a cambio de tiempo libre.

#### **Horas extraordinarias en domingos y festivos**

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada persona trabajadora y aquellas se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los domingos y festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, las personas trabajadoras tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que trabajen:

Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de “trabajo en festivo” en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones, salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

### **ARTÍCULO 23- VACACIONES**

Las vacaciones serán de 30 días naturales, se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, quedando el resto a elección de la empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el periodo citado, el trabajador percibirá una bolsa de:

Año	Cantidad
2020	129'14 €
2021	131'08 €
2022	135'01 €
2023	139'06 €

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en el periodo de verano.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

### **ARTÍCULO 24 - LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se concederán los siguientes permisos retribuidos:

15 días con abono del salario real por matrimonio de la persona trabajadora. Este periodo podrá unirse a las vacaciones siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

3 días en caso de nacimiento de hijo.

3 o 4 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos según sea en la región o fuera de ella.

2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de 4 días.

1 día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

1 día en caso de traslado de domicilio habitual.



En los casos de fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica, la licencia empezará a disfrutarse a partir del primer día laborable posterior al hecho causante, y con posibilidad de hacerlo de manera discontinua en caso de hospitalización mientras dure esta.

Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral que podrá oscilar entre un octavo de la misma y la mitad de la duración de esta con la disminución proporcional de la retribución.

#### **ARTÍCULO 25- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **ARTÍCULO 26 -REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA**

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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 media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada previo acuerdo con el empresario/a: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad/paternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.
- Opción de reducción acumulada por periodos previo acuerdo con el empresario/a: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, 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 a partir del segundo/a.

Sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras para el disfrute de estos permisos retribuidos, el/la interesado/a deberá poner en conocimiento de la empresa si se 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 la sustitución de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

## **ARTÍCULO 27- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Toda persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las empresas, a fin de promocionar a las personas trabajadoras que lo requieran con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta el límite de 85,91 Euros.

## **ARTÍCULO 28 – IGUALDAD**

### **Planes de igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2021 y RD 902/2021 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

a) Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.
- Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

**Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral**

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

#### **Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.**

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin

perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

#### MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

#### **ARTÍCULO 29 - JUBILACIÓN**

En lo referente a la edad de jubilación se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 30 - LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

La entrega del finiquito y el documento que ponga fin a la relación laboral se realizará con una antelación de 15 días. Las personas trabajadoras que finalicen su relación laboral durante la vigencia del presente Convenio, antes de la firma del mismo tendrán derecho a los atrasos a que den lugar las circunstancias citadas.

#### **ARTÍCULO 31 - AYUDA POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas, a la última que la persona trabajadora percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### **ARTÍCULO 32 - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (ORECLA)**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

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.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- d) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como cauce natural para la solución de discrepancias que pudieran surgir en los procedimientos de inaplicación regulados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **ARTÍCULO 33- COMISION SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que se reunirán al menos una vez al año con carácter ordinario con los siguientes objetivos:

- a) Composición de los miembros de la comisión y elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas)
- c) Plan de Formación para Delegados/as de Prevención y responsables de Empresa.
- d) Campañas de información, implantación y motivación dirigidas a la estructura del convenio (empresas y trabajadores).
- e) Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector (relación mutuas investigación accidentes, servicios prevención, etc).

La Comisión sectorial buscará las fórmulas más convenientes para su momento generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas a mantener una reunión anual en el marco del Comité de Salud Laboral que con carácter paritario se constituirá.

De dicha acta de reunión una copia se remitirá a la Comisión Sectorial.

### **ARTÍCULO 34- FALTAS Y SANCIONES**

#### **Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

34.1 FALTAS LEVES - Se considerarán:

- 1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince 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 de público.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### 34.2 FALTAS GRAVES - Se considerarán:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta 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 de 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 o habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### 34.3 FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán:

- 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 recomendadas, 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, sí 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 o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6.- Violar el secreto de 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 u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares.

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

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual y el consumo de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo.

14.- 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.

#### 34.4 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**SANCIONES MÁXIMAS-** Las sanciones que podrán interponerse encada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

34.4.1º) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

34.4.2º) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

34.4.3º) 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.

**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.

### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 35- DERECHOS SINDICALES DE LA EMPRESA

Las partes firmantes ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

ACECOPI admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su organización consideren a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas, como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetaran el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los/las afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido al citado delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/la Delegado/a Sindical deberá de ser trabajador activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

#### FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deben poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo estipulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las que proceda legalmente. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, a los miembros del Comité de Empresa.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato de los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que se deberá establecer dentro de la empresa y lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los/las delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as al sindicato.

### CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a cualquier sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de esta empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

### EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o superior.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa a la terminación de tal desempeño, en el plazo no superior a un mes.

### PARTICIPACIÓN EN NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los/las Representantes Sindicales que participen en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

### ADMINISTRACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO

#### **ARTÍCULO 36- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Se constituye una Comisión Paritaria con domicilio en la sede de UNIPYMEC Calle Cervantes, nº 7-1º Izqda. de Santander, que estará formada por 3 miembros de la Asociación Cántabra de Empresarios de Comercio de la Piel (ACECOPI), 3 miembros de la Unión General de Trabajadores (UGT) y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

Esta Comisión tendrá, además de las facultades señaladas en este convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la conciliación y el arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento,

Esta comisión conocerá previamente al procedimiento establecido, de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 20 del mismo, y en la legislación vigente.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma, levantándose acta de lo tratado.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

El plazo máximo de resolución será de quince días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo de dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del ORECLA, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES				
CATEGORÍA PROFESIONAL	2020	2021	2022	2023
<b>GRUPO I</b>				
AREA PRODUCCION				
Jefe/a Sucursal	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Encargado/a Establecimiento	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Jefe/a de Almacén	1204'37 €	1222'44 €	1259'11 €	1296'89 €
AREA ADMINISTRACION				
Jefe/a Administrativo/a	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Contable	1204'37 €	1222'44 €	1259'11 €	1296'89 €
<b>GRUPO II</b>				
AREA PRODUCCION				
Dependiente/a Mayor	1189'69 €	1207'53 €	1243'76 €	1281'07 €
Viajante y Chófer de 1ª	1175'03 €	1192'66 €	1228'44 €	1265'29 €
AREA ADMINISTRACION				
Oficial Administrativo/a	1175'03 €	1192'66 €	1228'44 €	1265'29 €
<b>GRUPO III</b>				
AREA PRODUCCION				
Dependiente/a 1ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
Chófer de 2ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo/a de 2ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
<b>GRUPO IV</b>				
AREA PRODUCCION				
Viajante de 1º y 2º Año	1068'19 €	1084'21 €	1116'73 €	1150'24 €
<b>GRUPO V</b>				
AREA PRODUCCIÓN				
Dependiente/a de 2ª	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
Mozo/a especializado	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo de 2ª	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
<b>GRUPO VI</b>				
AREA PRODUCCION				
Ayudante/a de dependiente/a	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
Mozo/a	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo/a de 3ª	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
<b>GRUPO VII</b>				
CONTRATOS FORMATIVOS				
Primer año	65% de categoría + 15% formación = 80% categoría			
Segundo año	85% de categoría + 15% formación = 100% categoría			