



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-435 *Resolución disponiendo la inscripción del II Convenio Colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria para los años 2024 a 2027.*

Código 39100241012015

Visto el texto del II Convenio Colectivo para la empresa ALPA ALIMENTOS FRESCOS SLU, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, suscrito por la Comisión Negociadora inicialmente con fecha 19 de septiembre de 2024, y subsanado con fecha 26 de diciembre de 2024, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de enero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L.U. CANTABRIA PARA LOS AÑOS
2024 – 2027

INDICE

Artículo 1º. Partes que lo conciertan.	Artículo 22º. Complementos por tiempo de servicio (complemento de éxito y antigüedad anualizada).
Artículo 2º. Ámbito Territorial.	Artículo 23º Complemento a personas en IT.
Artículo 3º. Ámbito Funcional.	Artículo 24º Impulso a la presencialidad.
Artículo 4º. Ámbito Personal.	Artículo 25º. Jornada.
Artículo 5º. Ámbito Temporal.	Artículo 26º. Distribución de la Jornada.
Artículo 6º. Absorción y Compensación.	Artículo 27º. Descanso Semanal y Cómputo de Jornada.
Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.	Artículo 28º. Vacaciones.
Artículo 8º. Movilidad Funcional.	Artículo 29º. Licencias retribuidas.
Artículo 9º. Clasificación profesional.	Artículo 30º. Excedencia.
Artículo 10º. Período de prueba.	Artículo 31º. Póliza de Seguro.
Artículo 11º. Modalidades de contratación.	Artículo 32º Sucesión de empresa y subrogación del personal.
Artículo 12º. Cese Voluntario.	Artículo 33º. Régimen disciplinario.
Artículo 13º. Estructura Salarial.	Artículo 34º. Sanciones.
Artículo 14º. Plus Disponibilidad.	Artículo 35º. Prescripción.
Artículo 15º. Plus Carretilero/a.	Artículo 36º. Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.
Artículo 16º. Complemento de Nocturnidad.	Artículo 37º. Comisión Paritaria.
Artículo 17º. Paquete retributivo por actividades específicas de Alpa.	Artículo 38º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.
Artículo 18º. Prima ropa personal de oficinas.	Artículo 39º. Cláusula de inaplicación de incrementos salariales
Artículo 19º. Pagas extraordinarias.	Disposiciones transitorias
Artículo 20º. Tablas salariales.	
Artículo 21º. Incremento salarial.	



CAPÍTULO I – ÁMBITO Y REVISIÓN

Artículo 1º. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U., y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la misma en la comunidad autónoma de Cantabria.

Artículo 2º. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal dado de alta por cuenta ajena en la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. en todos los centros de trabajo ubicados en la comunidad autónoma de Cantabria.

Artículo 3º. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 4º. Ámbito Personal

Quedan comprendidos todas las personas trabajadoras que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en Régimen General, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º. Ámbito Temporal

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, teniendo ultraactividad ilimitada, salvo los artículos o apartados que expresamente recojan su no ultraactividad, o una ultraactividad limitada. Si su publicación en el BOC fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

El convenio se entenderá automáticamente denunciado a partir de 1 de septiembre de 2027.

Artículo 6º. Absorción y Compensación

En materia de absorción y compensación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de aquellas condiciones individuales o colectivas más beneficiosas en los que se podrá aplicar la no absorción y compensación según esté así acordado.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio, a efectos de su aplicación, forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente. En el caso de ser declarada la nulidad de alguno o algunos de sus artículos, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo proceder las partes firmantes a la completa renegociación del mismo.



CAPÍTULO II - ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 8º. Movilidad Funcional

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la Empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estén también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose, durante un periodo superior a 8 meses en un año o a 12 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, el trabajador podrá solicitar a la Dirección de la Empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 9º. Clasificación profesional

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones y cometidos que desempeñen, distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, titulaciones y/o certificaciones profesionales y contenido general de la prestación.

Este criterio de clasificación no supone que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

Grupo I.-	Jefes/as de Unidad y Titulados/as Superiores.
Grupo II.-	Especialistas / Encargados/as
Grupo III.-	Profesionales
Grupo IV.-	Iniciación

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regule la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Anexo-Definición de funciones

Esta descripción de las funciones se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma, en absoluto, cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello, por tanto, un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, sin más límites que los establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

GRUPO I:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas 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/as 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, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia Dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En este grupo profesional estarían adscritos, entre otros, los Directores/as de Ventas, Supervisores/as y Especialistas de productos frescos o bazar. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de puesto, así como articulados en las instrucciones internas definidas por la Empresa y a disposición de todas las personas trabajadoras en la intranet de la Empresa. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen a continuación).

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

GRUPO II:

Criterios generales: Personal cualificado y especializado en la ejecución de tareas propias de un área, varias áreas o divisiones. Realiza trabajos cualificados, que conllevan tareas complejas pero homogéneas con un alto grado de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se responsabiliza de la ejecución de tareas de mayor complejidad, y integrando, coordinando y supervisando tareas a un equipo formado por especialistas o profesionales solucionando los problemas que se les planteen. Apoya a su Jefe/a de Unidad en tareas básicas, así como en los periodos vacacionales y ausencias ocasionales. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o Medio, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

GRUPO III:

Criterios generales: Tareas que consisten en la 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 o sistemática. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

GRUPO IV:

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. En este grupo se incluirían los contratos de aprendizaje. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.



Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN

Artículo 10º. Período de prueba.

El ingreso del personal se considerará hecho a título de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concretarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 6 meses cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Para los contratos de duración determinada el periodo de prueba será de 6 meses para los grupos 1 y 2 y de dos meses para los grupos 3 y 4.

En ambos casos se mantendrán estos periodos de prueba siempre que no exista una norma general o específica que permita un periodo de prueba superior.

Artículo 11.º Modalidades de contratación.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el convenio colectivo sectorial de referencia, siendo éste el Convenio Colectivo del sector de Comercio Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

A) Contrato por circunstancias de la producción

a. **Contrato por circunstancias de la producción para la cobertura de situaciones ocasionales e imprevisiones y oscilaciones en la actividad normal que generan desajustes temporales**

En todo caso constituirá oscilaciones en la actividad normal que generan desajustes temporales entre el empleo estable disponible y el que se requiere, justificando el recurso a esta modalidad contractual, la suplencia de personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación o de promoción interna, suplencia de personal para el que se destinen refuerzos a los que no les sea de aplicación un contrato de interinidad bien por incompatibilidad de puesto o grupo profesional, jornada o duración del mismo, así como la suplencia de personal destinado temporalmente por refuerzo en otro centro de trabajo.

b. **Contrato por circunstancias de la producción para la cobertura de situaciones ocasionales, previsibles**

De conformidad con el convenio colectivo sectorial, los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida se podrán utilizar, entre otros motivos, para la cobertura de campañas y promociones específicas, la consolidación comercial de nuevas aperturas de centros o de ampliación de los ya existentes, las campañas de verano en zonas turísticas, y el incremento de ventas que ocasiona la navidad.

Se estará a la regulación del convenio colectivo sectorial de esta modalidad contractual.



B) Contrato fijo-discontinuo

Se utilizará atendiendo a lo previsto en el convenio colectivo sectorial de aplicación y conforme a los usos y prácticas habituales de aplicación de la referida figura contractual en la Empresa.

Artículo 12º. Cese Voluntario

Cuando un profesional desee cesar de forma voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de 30 días naturales para los grupos 1 y 2 y de 15 días para los grupos 3 y 4.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del profesional, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV - RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 13º. Estructura Salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo, y los complementos del mismo.

Las condiciones aplicables a las personas trabajadoras de ALPA, particularmente las retributivas, son exclusivamente las que derivan del presente convenio colectivo, a salvo las mejoras que puedan haberse pactado o reconocido a determinadas personas, conforme a la autonomía negociadora individual.

Artículo 14º. Plus Disponibilidad

Se define este plus con el objetivo de compensar la disponibilidad de nuestros equipos a través de la cual la empresa pueda gestionar internamente de manera autónoma y autosuficiente las sustituciones y refuerzos de personal en función de las necesidades del servicio. Este plus compensa la disponibilidad de los profesionales a adaptar su jornada y funciones a las necesidades cambiantes que puedan generarse en los centros.

Por este concepto, desde el 1 de enero de 2024, los profesionales de la Empresa percibirán una retribución mensual equivalente al 15% del Salario Base, distribuidos en 12 pagas, o parte proporcional en función de la jornada de desempeño.

Artículo 15º. Plus Carretillero/a

Las personas trabajadoras que conducen carretillas elevadoras de Categoría 2 según norma UNE 58451 para el transporte de mercancías (Máquinas retráctiles, máquinas trilaterales y contrapesadas), estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor/a de carretillas elevadoras, y realicen esta tarea de manera diaria y habitual, percibirán anualmente, desde la publicación del convenio sin atrasos, un plus de carretillero/a de 960€ brutos año, o la parte proporcional en función de su jornada.

El pago se efectuará prorrateado en 12 mensualidades iguales.



Artículo 16º. Complemento de Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana tendrán una retribución adicional equivalente al 25% del salario base y plus de flexibilidad/disponibilidad por hora ordinaria.

El valor hora sobre el que se aplicará el 25%, será el resultante de dividir el importe anual de los conceptos antes referidos, entre las 1756 horas de la jornada anual.

Artículo 17º. Paquete retributivo por actividades específicas de Alpa:

1. Complemento de Cámaras Frigoríficas de Frio Positivo

Las personas trabajadoras que trabaje de manera habitual y de forma continuada en el interior de cámaras frigoríficas, y cuya temperatura en éstas, esté entre 0º y 5º (+/- 2º), percibirán un plus equivalente al 3% sobre el salario base de tablas distribuido en 12 pagas o parte proporcional en función de la jornada de desempeño. Este complemento se abonará desde la publicación del convenio en el BOC sin atrasos.

2. Complemento de Cámaras Frigoríficas de Frio Negativo

El personal que trabaje de forma continuada en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo (menos de 0 grados) y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria en promedio de un trabajador/a a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento denominado "Plus Cámaras Frío Negativo", equivalente al 10% de su salario base de tablas, distribuido en 12 pagas o parte proporcional en función de la jornada de desempeño.

El complemento de Cámaras Frigoríficas de Frío Negativo no integra en si mismo el Complemento de Cámaras Frigoríficas de Frío Positivo acumulándose los dos complementos íntegros en la nómina, (el 10% del salario base como dice el complemento del frío negativo + el 3% del salario base como dice el complemento de frío positivo), en los meses que se cumplan los requisitos para el cobro del complemento del frío negativo.

A la firma del convenio se creará una comisión paritaria compuesta por la representación de la empresa y las personas trabajadoras con el fin de velar por una rotación efectiva y equitativa de los puestos de trabajo en las cámaras de frío para así garantizar el derecho a cobrar el plus antes descrito al mayor número de personas trabajadoras posibles.

3. Festivos

Desde la publicación del convenio, las personas que presten servicios entre las 00:00 y las 24:00 alguno de los 12 festivos de ámbito nacional y Autonómico de Cantabria o los 2 locales de Castro Urdiales, percibirán una compensación mixta (dineraria y en especie en bonos de compra) por trabajo en festivo, conforme a la siguiente proporción:

- **2024:** Importe resultante de aplicar un 115% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente.
- **2025:** Importe resultante de aplicar un 125% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente + Bonos de compra por valor



equivalente al 15% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente.

- **2026:** Importe resultante de aplicar un 125% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente + Bonos de compra por valor equivalente al 45% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente.
- **2027:** Importe resultante de aplicar un 125% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente + Bonos de compra por valor equivalente al 75% sobre el salario base y el plus de flexibilidad/disponibilidad por hora correspondiente.

Las horas que se realicen en festivo se pasarán al banco de horas.

El valor hora sobre el que se aplicarán los porcentajes correspondientes, será el resultante de dividir el importe anual de los conceptos antes referidos entre las 1756 horas de la jornada anual.

4. Trabajo habitual en domingos

Las personas que dentro de su jornada semanal habitual tengan incluido el domingo percibirán un complemento de 600 € anuales prorrateándose en 12 pagas mensuales iguales.

Cuando la prestación de servicios sea de forma puntual, se abonará a mes vencido la parte proporcional a dicho domingo.

Este complemento se abonará desde enero de 2025.

Artículo 18º. Prima ropa personal de oficinas

Tendrán derecho a la misma todas las personas de ALPA Cantabria a las que no se les entregue ropa de trabajo y que no perciban complementos salariales adicionales a los establecidos en el presente acuerdo, o que estos sean inferiores en cómputo anual a jornada completa a 1.000€ brutos.

La cuantía de esta será de 94€ brutos anuales, abonándose en una única paga en marzo de cada año. Este complemento se abonará por primera vez en el mes de marzo siguiente al de la publicación del convenio en el BOC.

Artículo 19º. Pagas extraordinarias

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio colectivo por los conceptos de Salario Base, Plus Flexibilidad, Antigüedad y Complemento de Éxito, se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las dos pagas extras en 12 mensualidades

Artículo 20º. Tablas salariales

Las tablas salariales para el año 2024 por Grupos Profesionales es la siguiente:



GRUPO	SALARIO BASE	PLUS (15% SB) FLEXIBILIDAD/DISPONIBILIDAD	SALARIO BRUTO GRUPOTOTAL ANUAL
GRUPO I	24.060,90	3.609,14	27.670,04
GRUPO II	20.050,70	3.007,61	23.058,31
GRUPO III	18.227,98	2.734,20	20.962,18
GRUPO IV	14.582,24	2.187,34	16.769,58

Artículo 21º. Incremento salarial

El Salario Base de los grupos profesionales en los años 2024 al 2027, será incrementado con el IPC estatal del año anterior. Si el IPC estatal del año anterior fuese negativo se tomará como valor cero.

Artículo 22º. Complementos por tiempo de servicio (complemento de éxito y antigüedad anualizada)

Los conceptos “complemento de éxito” y “antigüedad anualizada” se considerarán a todos los efectos como devengados en lo relacionado al concepto de antigüedad del convenio sectorial u otros futuros acuerdos que puedan ser de aplicación, no pudiéndose reclamar liquidaciones de antigüedad adicionales por estos años.

A) Complemento de éxito

El Complemento de éxito es un concepto retributivo de nueva creación, de naturaleza consolidada y no absorbible, que sólo se devengará y actualizará durante los años de vigencia pactada del convenio (2024, 2025, 2026 y 2027), y que retribuye la contribución prestada por el/la profesional en el año n-1 (“idea de los que han construido empresa el año anterior”).

Este concepto se aplicará a todos/as los/as profesionales en activo en el año n que hayan estado contratados en ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria al menos 1 día en el año n-1.

El importe que se devengará y actualizará el concepto “complemento de éxito” en cada año n, equivaldrá al 0,5% del Salario Base de cada Grupo Profesional del año n-1 (2023 en 2024, 2024 en 2025, 2025 en 2026 y 2026 en 2027), y comenzará a abonarse a partir del 1 de enero de 2024.

B) Antigüedad anualizada

- A partir de enero de 2024, para las personas trabajadoras que hayan acumulado más de 4 años en la empresa con contrato laboral (se excluyen prácticas no laborales y contratos de puesta a disposición por ETT) se establece una antigüedad anualizada a 4 años, consolidando cada año el porcentaje del año anterior.
- El porcentaje de la antigüedad anualizada será el establecido a continuación para la vigencia del presente acuerdo y se denominará “Antigüedad convenio”. Este concepto, “Antigüedad convenio” se mantendrá siempre que se mantenga el sistema actual de antigüedad anualizada. Si en el 2028 cambia el sistema de antigüedad, las cantidades generadas en la antigüedad anualizada por este convenio no serán absorbibles y se consolidarán:



- 1º año: 1,875%
 - 2º año: 3,75%
 - 3º año: 5,625%
 - 4º año: 7,5%
- Dichos porcentajes se aplicarán sobre el salario base del grupo profesional de la persona trabajadora en el momento de consolidación de cada importe.
 - Las personas trabajadoras deberán acreditar 4 años en la empresa para comenzar a percibir la anualización de la antigüedad.
 - Aquellos profesionales que lleven 3 años en la empresa percibirán un premio de antigüedad no consolidable durante un año del 1,875%.

Artículo 23º Complemento a personas en IT

A partir de la publicación del Convenio, el personal afectado por el mismo que inicie una nueva baja por cualquier causa (contingencia común o profesional), tendrá derecho a que se le complemente la prestación de incapacidad temporal de esa primera baja posterior a la publicación del convenio colectivo, hasta alcanzar el importe íntegro de la suma de los siguientes conceptos: salario base, plus disponibilidad, complemento de éxito, antigüedad, plus de carretillero/a, plus domingos, plus cámara de frío positivo (si los percibiesen), la media del plus de cámara de frío negativo percibido en los 6 meses anteriores, y pagas extraordinarias, durante el tiempo que dure la incapacidad temporal, con un límite de 545 días.

En el supuesto de que dentro del plazo de 12 meses alguna persona trabajadora incurriera en una nueva I.T por enfermedad común o Accidente no laboral, salvo que sea enfermedad crónica o recaída de la primera IT, percibirá durante los días 1º, 2º, y 3º de la baja el 50% y durante los días 4º, 5º y 6º el 60% del salario base más plus disponibilidad, complemento de éxito, antigüedad, plus de carretillero/a, plus domingos, plus cámara de frío positivo (si los percibiesen), la media del plus de cámara de frío negativo percibido en los 6 meses anteriores, y pagas extraordinarias.

En todo caso, cualquier persona trabajadora en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral percibirá un complemento de IT hasta alcanzar el 100% sobre la suma de los conceptos salario base, plus disponibilidad, complemento de éxito, antigüedad, plus de carretillero/a, plus domingos, plus cámara de frío positivo (si los percibiesen), la media del plus de cámara de frío negativo percibido en los 6 meses anteriores, y pagas extraordinarias desde el primer día de la baja, si en la empresa en el año anterior no se ha superado el 2% de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral salvo por enfermedad crónica.

En el caso de situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, el complemento de IT será el correspondiente hasta alcanzar igualmente el 100% sobre los referidos conceptos, con independencia del porcentaje de absentismo.

Para percibir el complemento de IT será requisito estar de alta en la plantilla de la empresa, y en todos los supuestos el límite máximo de duración del complemento de IT sería 545 días. Así mismo, es presupuesto necesario para percibir el complemento de IT que se tenga derecho al cobro de la prestación de IT.

En el primer mes de cada año, se entregará a los representantes de las personas trabajadoras el índice de absentismo del año anterior y se expondrá una copia en el tablón de anuncios.



La empresa velará porque sus personas trabajadoras pasen un reconocimiento médico anual que, en los puestos de almacén, será obligatorio para el trabajador/a, excepto en las pruebas analíticas en aquellos puestos que no sea obligatorio por ley o norma convencional. Se realizará a través del servicio médico del Servicio de Prevención de la Empresa. El personal que no preste servicios en puestos de almacén que renuncie al reconocimiento deberá comunicar a la empresa su renuncia a pasar el reconocimiento por escrito.

Artículo 24º Impulso a la presencialidad

En la medida en que mejorar el índice de absentismo en ALPA es uno de los objetivos compartidos, se acuerda establecer un bonus denominado Bonus reducción absentismo, a abonar en el mes de febrero del año siguiente al de referencia siempre y cuando el dato de absentismo del año de referencia sea igual o inferior al 7,00%. Las ausencias que se excluyen para el cálculo de dicho porcentaje son: la licencia por horas de médico/a, días de asuntos propios, horas sindicales, el permiso por motivo de matrimonio o pareja de hecho, así como los correspondientes a los permisos por nacimiento o adopción y lactancia o embarazo de riesgo (así reconocido por la Seguridad Social).

Esta prima se pagará a todas las personas trabajadoras que se encuentren de alta en la empresa en el momento del abono del bonus y durante el año de cálculo.

Para los años de vigencia se establece una prima anual de 300€ brutos o proporcional al % de jornada y al tiempo de contratación del año del cálculo.

CAPÍTULO V – JORNADA Y VACACIONES

Artículo 25º Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.756 horas en cómputo anual.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio están fijadas en razón a la jornada máxima anual establecida en este artículo.

Artículo 26º Distribución de la Jornada

La jornada se desarrollará de lunes a domingo.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiendo distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días de la semana, meses o periodos del año, en función de las necesidades de la organización del trabajo, teniendo en cuenta la actividad comercial.

Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta clientes (plataformas de mercancías, almacenes, oficinas, etc) no cesarán su actividad durante las fiestas locales fijadas por los ayuntamientos de los municipios donde radiquen, ni durante las fiestas de la comunidad autónoma cuando haya clientes que pertenezcan a otros municipios y/u otras comunidades autónomas. En consecuencia, los trabajadores que presten servicios en los expresados centros de trabajo, y con un criterio global, compensarán esos festivos bien durante el año bien añadiéndolos a su periodo vacacional.



Durante el primer trimestre del año se comunicará el calendario laboral fijando los días de prestación de servicio y los días de descanso.

Las horas de más que se deban realizar para sustituir las ausencias imprevistas del personal y las restantes no planificadas, se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina. En su cómputo anual no podrán superar las 84 horas.

La compensación de estas horas trabajadas y no planificadas se efectuará:

- con tiempo de descanso equivalente, concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección,
- más un complemento por cada hora de un 15% sobre la suma del salario base, plus disponibilidad, complemento de éxito, antigüedad, plus de carretillero/a, plus domingos, plus cámara de frío positivo (si los percibiesen), la media del plus de cámara de frío negativo percibido en los 6 meses anteriores (si lo hubieran percibido) por hora.

Artículo 27º. Descanso Semanal y Cómputo de Jornada

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos durante la misma, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Los profesionales que superen las 8 horas de jornada habitual continuada, indistintamente del turno, tendrán 5 minutos añadidos de descanso que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28º. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 28 días laborales (contados en jornada laboral semanal de 6 días).

En razón a que la actividad empresarial debe mantenerse ininterrumpidamente durante todo el año, y debido a las diferentes particularidades que rodean a la Empresa, la Dirección de la misma, teniendo en cuenta todos los criterios operativos y de funcionalidad, y atendiendo en la medida de lo posible los deseos de los trabajadores, fijará anualmente los periodos de disfrute de las vacaciones pudiendo excluir aquellos que coincidan con las de mayor actividad productiva. Por ello se excluirá el mes de diciembre para el disfrute de las vacaciones, así como, anualmente, se podrán excluir aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.



Dentro de esos periodos fijados las vacaciones se fraccionarán en dos periodos de máximo catorce días laborales, salvo pacto en contrario. El inicio del disfrute de las vacaciones se computará desde el primer día de ausencia de trabajo efectivo hasta el día anterior a la incorporación, cualquiera que fuera el carácter del mismo.

Como normal general no podrán coincidir más del 15% del personal adscrito a un mismo puesto, o departamento o sección, o personal polivalente en un mismo turno de vacaciones.

Organización de las vacaciones:

Antes del 31 de enero del año en curso los responsables de cada uno de los departamentos entregarán a la gerencia de ALPA las propuestas de vacaciones de cada uno de los equipos. En caso de falta de información a 31 de enero la empresa podrá adjudicar las fechas pendientes.

Las peticiones de las personas trabajadoras se realizarán por turno de solicitud. El primero en elegir turno de vacaciones un año pasa al final de la lista el año siguiente, de tal forma que el segundo en elegir será el primero al año siguiente. En primera vuelta se elegirán un máximo de máximo catorce días laborales consecutivos por persona, , salvo pacto en contrario, pasando a segunda vuelta para la elección de los días restantes.

Las nuevas incorporaciones entrarán al final de la lista para la solicitud de las vacaciones.

Antes del 1 de marzo la gerencia de ALPA revisará y aprobará los calendarios de vacaciones, comunicando el resultado a los responsables para que se lo hagan saber a los trabajadores. Salvo circunstancias excepcionales aprobadas por la gerencia de ALPA los calendarios de vacaciones no se modificarán una vez aprobados.

CAPÍTULO VI – LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA FAMILIA Y EXCEDENCIAS

Artículo 29º. Licencias retribuidas

1.- El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 2 días en caso de traslado de domicilio habitual. Los días se cogerán siempre de acuerdo con la empresa, pudiéndose disfrutar de manera separada. Los días no se podrán coger en semanas con festivos. La licencia deberá justificarse debidamente con alguno de los siguientes documentos: padrón, recibo de suministros a favor del titular, contrato de arrendamiento, factura de mudanza nominal.... o cualquier otro documento que justifique, sin lugar a duda, el traslado del domicilio habitual.
- c) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento al hijo/a menor de 14 años, cónyuge y padre y/o madre por consanguinidad. Además, todos los trabajadores/as tendrán derecho a 2 horas como máximo al año, a más de las 14 horas establecidas en el punto anterior, para asistencia a consulta de especialista, con justificante. Salvo justificación expresa a través de acreditación de citaciones médicas que abarquen todo el día no se podrá ausentarse por horas de médico (incluidas horas de especialista) toda la jornada laboral.



Las dos horas al año de especialista se podrán utilizar para asistencia al veterinario de perros y gatos por urgencias o incidencias que, aunque no considerada urgencia, implique la imposibilidad de planificación y tengan que ser imprescindiblemente coincidentes con jornada de trabajo.

d) 7 días laborales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos/as desde el hecho causante y asimilándose también a la pareja de hecho o menores acogidos/as legalmente.

e) Se establece un permiso retribuido por el tiempo indispensable para trabajadoras/es que tengan que acompañar a hijos/as con discapacidad, dependencia o diversidad funcional, tanto para acudir a reuniones educativas como a citas médicas. Será necesario presentar el justificante que genera el permiso, que debe indicar el tiempo que ha sido necesario para el mismo.

f) Un día por asuntos propios. La petición de este permiso se hará con al menos quince días de antelación a la fecha solicitada. La empresa, atendiendo a las necesidades organizativas o productivas, podrá no conceder el permiso en ese día ofreciendo una alternativa. En el caso que varias personas soliciten el mismo día de asuntos propios y no se puedan conceder todos, la concesión será por orden de petición. Como norma general no se concederán días de asuntos propios en festivos, puentes, durante el mes de diciembre ni juntándolo a vacaciones.

Para la correcta organización de estos permisos, el trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso. Posteriormente deberá presentar justificación fehaciente de los permisos retribuidos sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

2.-. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores

3.-. En el caso de que un trabajador solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la concreción del horario diario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria, debiendo respetarse los turnos de trabajo.

En los supuestos en que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios.

En el supuesto de imposibilidad de compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción por estas causas.

4.- Permiso por necesidades familiares urgentes: El referido permiso se disfrutará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá aportar acreditación del motivo que le hace tener que ausentarse de su puesto de trabajo (enfermedad o accidente del familiar o persona conviviente), y de su carácter urgente y repentino, y justificar la indispensabilidad de su presencia inmediata.

Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, serán retribuidas.

5.- Permiso Parental: El referido permiso se disfrutará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, resultando de aplicación las siguientes particularidades:



- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con una antelación de un mes las fechas pretendidas de inicio y fin de disfrute del permiso, salvo fuerza mayor.

En caso de que el disfrute del permiso parental se pretenda realizar en el mes de diciembre, periodo de Semana Santa y verano (junio-septiembre), la comunicación deberá efectuarse con dos meses de antelación, salvo fuerza mayor.

- La Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes casos:
 - Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.
 - Cuando en una misma sección soliciten el disfrute del permiso parental para un mismo periodo dos o más personas, que representen más del 20% de la plantilla de dicha sección. De producirse la presente situación, se respetará el orden de solicitud.
 - En aquellos otros supuestos en los que la empresa justifique y acredite debidamente que el periodo solicitado altera seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

Artículo 30º. Excedencia

Condiciones generales:

El personal fijo de la plantilla podrá pasar a situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore a servicio activo, conforme regula la legislación vigente.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar por escrito su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Los trabajadores/as en situación de excedencia de cualquier clase, no podrán dedicarse a trabajar en la misma actividad, similar, o que englobe parte de la actividad de la Empresa, ni por cuenta propia ni ajena. Si así lo hicieran, perderían su derecho al reingreso.

Las excedencias serán de cuatro clases: voluntaria, forzosa, cuidado de un/a menor y cuidado de familiares.

Excedencia voluntaria:

Se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose a ningún efecto el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en esta situación.

La solicitud se deberá realizar por escrito, haciendo constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días, desde la recepción de la solicitud.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador/a.



Si la persona trabajadora no solicita por escrito el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional, entendiéndose por desistida su intención de reincorporación.

El profesional que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su Grupo profesional.

En los casos en que no exista vacante en el Grupo Profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará en un plazo no superior a 20 días desde la recepción de la solicitud de reingreso.

Esta excedencia no admite la posibilidad de una prórroga temporal.

Excedencia Forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, las personas trabajadoras que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia por cuidado de menor:

Las excedencias de cuidado de menores se regularán conforme a la legislación vigente.

A efectos de antigüedad se computarán los primeros tres años.

Excedencia por cuidado de familiares:

Las excedencias de familiares se regularán conforme a lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo no superior a cinco años siempre que subsista la causa. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII – BENEFICIOS SOCIALES Y GARANTIAS

Artículo 31º. Póliza de Seguro

La Empresa concertará, a partir de la firma del presente Convenio y durante su vigencia, un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los profesionales afectados por el presente Convenio, por un importe de 25.000€, según modalidad actual de mercado.

Artículo 32º Sucesión de empresa y subrogación del personal.

Desde la publicación del convenio de ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria, en caso de sucesión de empresa, se estará a las previsiones legales que resulten de aplicación y a lo dispuesto en el presente artículo, siempre y cuando no resulte contrario a la normativa legal antedicha.



El objetivo de este artículo es, fundamentalmente, garantizar y asegurar, en el supuesto de subrogación de una parte o de la totalidad de la empresa ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria, la cuantía salarial bruta anualizada, y la jornada de este convenio colectivo.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio en el supuesto de venta, cesión de todo o una parte de la empresa ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria a solicitud de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras existe el compromiso de la Dirección de la Empresa en hacer lo necesario para mantener los compromisos contemplados en lo recogido en el segundo párrafo.

En el supuesto de una eventual venta de la empresa o de una o varias unidades productivas de la misma, las condiciones salariales mínimas garantizadas de los profesionales de ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria serán aquellas que tuvieran garantizadas a 31 de diciembre de 2027, o a la fecha en que se produzca la venta si es antes del 31 de diciembre de 2027.

En todos los supuestos de fusión, absorción, cesión de la empresa así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga que un servicio prestado por ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria pase a ser prestado por un tercero, los trabajadores y trabajadoras que, por este motivo, sean baja en la empresa ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la empresa que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones garantizados en el presente convenio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la empresa sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo en la empresa, y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas.
- c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores y trabajadoras entre ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria y la empresa entrante:

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación por parte de ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria.
- b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva empresa, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.



d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado en la empresa ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria de un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados/as que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión.

Obligatoriedad: La subrogación del personal de ALPA Alimentos Frescos, S.L.U. Cantabria operará en todos los supuestos de subrogación de empresas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de la misma, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse.

CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33º. Régimen disciplinario.

A) Faltas Leves:

1. Las de descuido, error o demora, habiendo sido previamente advertido, en la ejecución de cualquier trabajo.
2. La suma de faltas de puntualidad a la asistencia al trabajo cuando excedan, en cómputo global, de al menos quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. Pequeños descuidos en la conservación del género o material.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
5. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo y a la imagen de la Empresa, así como a la convivencia con el resto de compañeros/as.
6. El uso de teléfonos móviles y/o aparatos electrónicos particulares en el lugar de trabajo durante el tiempo de trabajo sin la debida autorización.
7. Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

B) Faltas Graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan, en cómputo global, de al menos 30 minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios para la Empresa o los clientes/as, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.



2. No comunicar en tiempo oportuno, las altas y bajas médicas por cualquier causa, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de 30 días naturales. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o los clientes/as, se considerarán muy graves.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
6. El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo de accidente o de integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
7. La desobediencia a las órdenes, instrucciones o normativa interna 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 de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
8. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento fuese reiterado, o implicase un riesgo grave para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
9. La no participación voluntaria en los simulacros de emergencias organizados por la Empresa, o el incumplimiento de las medidas establecidas para su realización.
10. La reincidencia en tres Faltas Leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
11. El consumo de alcohol o de drogas durante la jornada laboral, o encontrarse bajo los efectos de drogas o alcohol en el trabajo. Si con ello se pusiera en riesgo grave la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

C) Faltas Muy Graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante dos o más días laborables en un periodo de 30 días naturales.
2. Simular la presencia de otro trabajador/a por cualquier medio de los usuales para verificar su presencia en la Empresa.
3. Descuido importante por acción u omisión negligente en la conservación de los géneros, material o artículos de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
4. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.
5. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
6. La competencia, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos,



instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización. La misma consideración tendrá la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet, por tratarse de medios propiedad de la empresa facilitados al trabajador/a para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedando circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

8. El robo, hurto y malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo, proveedores/as, clientes/as o a cualquier persona dentro de la empresa, o fuera de la empresa dentro de la jornada laboral, sea cual sea el importe.
9. El consumo interno de cualquier producto sin haberlo abonado previamente, así como apropiarse indebidamente de productos de la empresa destinados a devoluciones, promociones o a la basura.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
11. Revelar a elementos extraños de la Empresa, datos de reserva obligada.
12. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
15. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades perjudiciales en la recuperación del proceso de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
16. Manipular los datos de cualquier recuento productos o mercancías.
17. Llevar una mala gestión de la sección o departamento asignado, contraria a las instrucciones definidas por la Dirección, de forma que bajen los resultados bajo su responsabilidad.



18. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales y/o físicas. Se incluyen actos de naturaleza sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, género, raza, identidad, religión, discapacidad. La intromisión en la intimidad personal o familiar o cualquier tipo de agresión o atentado contra la dignidad o integridad en las relaciones profesionales.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 34º. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes, sin perjuicio de que se argumente unas sanciones inferiores a las establecidas:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 5 hasta 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 21 hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 35º. Prescripción

Las faltas descritas en el presente Convenio Colectivo prescribirán:

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días,

En los tres casos a contar a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX – DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 36º. Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas para la Sección Sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores/as ni la marcha general de la producción. Los trabajadores/as que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as



Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo o, en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado/a o mando superior.

Artículo 37º. Comisión Paritaria

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, debiendo tener lugar la reunión en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud. En la convocatoria se especificarán los asuntos que se tratarán en la reunión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán válidos cuando estos se tomen bien por unanimidad, bien por mayoría simple de la Comisión Paritaria y tendrán aplicación inmediata.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de tres meses para decidir sobre los asuntos que se le planteen.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación ante el ORECLA, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 38º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que surjan 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, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 39º. Cláusula de inaplicación de incrementos salariales,

Cuando, iniciado un procedimiento de inaplicación del Convenio, el periodo de consultas entre la Empresa y los Representantes de las Personas los Trabajadoras finalice sin acuerdo, cualquiera de las dos partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al organismo de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resultar competente a estos efectos.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

D.T. 1ª

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

D.T. 2ª

En el texto del presente convenio se puede utilizar el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

D.T. 3ª

La empresa podrá utilizar los sistemas de videovigilancia tanto visibles como ocultos, además de por motivos de seguridad, para comprobar el cumplimiento de las normas internas por parte de los trabajadores/as, siempre respetando la LOPD.