

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-10114 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Comercio Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para el periodo 2022-2025.*

Código 39000275011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para el periodo 2022-2025, suscrito el 29 de septiembre de 2022 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la Asociación provincial de mayoristas de alimentación de Santander 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ALMACENISTA DE
COLONIALES DE CANTABRIA 2022-2025**

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO CONTRACTUAL
ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL
ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL
ARTÍCULO 4º.- COMPESACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL
ARTÍCULO 6º.- VACACIONES
ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS
ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA
ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE
ARTÍCULO 11º.- INCREMENTOS SALARIALES
ARTÍCULO 12º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO
ARTÍCULO 13º.-HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 15º.- ENFERMEDAD
ARTÍCULO 16º.- PRENDAS DE TRABAJO
ARTÍCULO 17º.- DIETAS
ARTÍCULO 18º.- PLUS ASISTENCIA
ARTÍCULO 19º.-PLUS DE TRABAJO EN CAMARAS
ARTÍCULO 20º.- PLUS DE CARRETIILLERO/A
ARTÍCULO 21.- PLUS DE TRANSPORTE
ARTÍCULO 22.- NOCTURNIDAD
ARTÍCULO 23º.- QUEBRANTO DE MONEDA
ARTÍCULO 24º.- ESPECIALISTAS DE IDIOMAS
ARTÍCULO 25º.- PLURIEMPLEO
ARTÍCULO 26º.- CONTRATACIÓN
ARTÍCULO 27º.- PUNTUALIDAD
ARTÍCULO 28º.- EMPLEO
ARTÍCULO 29º.- FORMACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 30º.- POLIZA DE ACCIDENTES
ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES
ARTÍCULO 32º.- MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTÍCULO 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA
ARTÍCULO 34º.- TRASLADOS
ARTÍCULO 35º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA
ARTÍCULO 36º.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA
ARTÍCULO 37º.- EFECTOS
ARTÍCULO 38º.- DIFERENCIAS ECONOMICAS
ARTÍCULO 39º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS
ARTÍCULO 40º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 41º.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
ARTÍCULO 42º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
ARTÍCULO 43º.- COMISION PARITARIA MIXTA
ARTÍCULO 44º.- DERECHO SUPLETORIO

ANEXO I.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ANEXO II.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

ANEXO III.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

ANEXO IV.-TABLAS SALARIALES

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO CONTRACTUAL

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

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL

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

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

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS iniciándose su vigencia el 1º de Enero del año 2022, finalizando el 31 de Diciembre de 2025, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2025. Durante el año 2026 y hasta la firma del convenio que lo sustituya será de aplicación los conceptos económicos y cláusulas normativas.

ARTÍCULO 4º.- COMPESACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

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

La jornada será partida con descanso entre ambas partes de un mínimo de dos horas, pudiéndose pactar la jornada continuada entre empresas y representantes legales de las personas trabajadoras. En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Las personas trabajadoras con jornada continuada dispondrán de 15 minutos para la toma de alimentos. Este tiempo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo y será

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

controlado y organizado por la propia empresa. Este periodo será de 30 minutos para jóvenes menores de 18 años.

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

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

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

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

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

Sin embargo, las personas trabajadoras acogidas al presente convenio, que desarrollen su actividad en autoservicios, seguirán trabajando los sábados como hasta la fecha

Las personas trabajadoras menores de 18 descansarán dos días consecutivos.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 28 días laborables, iniciándose estos coincidiendo con el comienzo de la semana y si fuera festivo con el día laborable inmediatamente posterior.

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

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

ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán:

- 20 días de permiso retribuido con abono del salario real por matrimonio de la persona trabajadora. Este periodo podrá unirse a las vacaciones, siempre que exista un acuerdo entre ambas partes.
- 7 días en caso de fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado consanguíneos.
- 5 días en caso de fallecimiento de padres y madres afines.
- 5 días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres y madres tanto afines como consanguíneos o hijos consanguíneos, aumentándose UN DÍA MÁS en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de hijos afines y de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región el plazo será de 4 días, aumentándose UN DÍA en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 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.
- 1 día en los casos de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por asuntos propios, no acumulable a vacaciones.

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

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

Aquellos que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, o personas con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

de jornada laboral que podrá oscilar entre 1/8 de la misma y la mitad de la duración de ésta, con la pérdida proporcional de la retribución.

Horas de asistencia a médico: - las personas trabajadoras para acompañar a familiares hasta primer grado por consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, dispondrán previo aviso y posterior justificación de hasta 15 horas anuales.

Permiso de asistencia a consultas en medicina colegiada para las personas trabajadoras por el tiempo indispensable para cuestiones médicas de salud, quedando excluidos los fines estéticos. Será necesario previo aviso y justificación de hora de entrada y salida.

En todo caso se respetarán los acuerdos de empresas que mejoren las licencias citadas.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

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

ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA

El salario hora para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

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

A la fórmula anterior, se añadirá el plus de Carretillero/a para aquellas personas trabajadoras que les corresponda.

ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE

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

ARTÍCULO 11º.- INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales pactados serán los siguientes:

Año 2022: incremento del 4% sobre los salarios actualizados de 2021, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Cláusula de revisión 2022 de doble tipo:

- Paga no consolidable: en caso de que el IPC real estatal del año 2022 superase el porcentaje fijo pactado, se abonará la diferencia entre el 4% y el 65% del IPC real con efectos a 01 de enero de 2022 en concepto de paga no consolidable.

- Revisión a tablas 2022: en caso de que el IPC real estatal del año 2022 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará en las tablas de 2022 la diferencia entre el 4% y el 60% del IPC real.

(Ejemplo atrasos 2022: si IPC real estatal 2022 es 10%. El 65% es 6,5, la diferencia entre 6,5% y 4% resulta 2,5% en concepto de atrasos que no consolidan).

(Ejemplo revisión de tablas definitivas 2022: se consolidaría el 60% del IPC real estatal,, que en este supuesto sería un 6% menos el 4% de subida fija resultando un 2% consolidable para las tablas de 2022 sin atrasos).

Año 2023: incremento del 3,25% sobre las tablas definitivas de 2022.

Cláusula de revisión 2023: en caso de que el IPC real estatal 2023 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará la diferencia entre el 3,25% y el 65% del IPC real en las tablas de 2024 (sin atrasos).

Año 2024: se incrementará el resultado de la cláusula de revisión de 2023, si la hubiese, más el 2,75% (subida pactada) dando lugar a las tablas definitivas de 2024.

Cláusula de revisión 2024: en caso de que el IPC real estatal del año 2024 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará la diferencia entre el 2,75% y el 65% del IPC real en las tablas 2025 (sin atrasos).

Año 2025: se incrementará el resultado de la cláusula de revisión de 2024, si la hubiese, más del 2,25% (subida pactada) sobre las tablas definitivas de 2025.

Cláusula de revisión 2025: en caso de que el IPC real estatal de 2025 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará la diferencia entre el 2,25% y el 65% del IPC real en las tablas de 2026 (sin atrasos).

En caso de no aplicar revisión en el año 2026, estas tablas serían las definitivas.

En todo caso se garantiza que si el IPC de cualquier año resultase inferior a la subida fija pactada, nunca se harán revisiones a la baja.

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

ARTÍCULO 12º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO

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

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

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

No generaran más cuatrienios de antigüedad:

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

No se incluirán en los 36.000 €;

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

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

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

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerzas mayores podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

La de JULIO el día 15 del mismo mes.

La de NAVIDAD el día 15 de diciembre.

La de BENEFICIOS se abonará en el mes de marzo de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

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

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse mensualmente previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 15º.- ENFERMEDAD

El personal afectado por el presente convenio percibirá el importe íntegro del salario base, más antigüedad, complementos, plus de carretillero/a (si lo percibiesen) y pagas

extraordinarias durante el tiempo que dure la Incapacidad Laboral, cualquiera que fuera la causa, y aun habiendo sido sustituido dicha persona trabajadora. En el supuesto de que dentro del plazo de 12 meses alguna persona trabajadora reincidiera en la I.T por enfermedad común o Accidente no laboral, salvo que sea enfermedad crónica percibirá durante los días 1º, 2º, y 3º el 50% y durante los días 4º, 5º y 6º el 60% del salario base más antigüedad, complementos, plus carretillero/a (si lo percibiesen) y pagas extraordinarias.

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

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

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

ARTÍCULO 16º.- PRENDAS DE TRABAJO

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

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

ARTÍCULO 17º.- DIETAS

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

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

ARTÍCULO 18º.- PLUS ASISTENCIA

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

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

considerándose como tales, los que la persona trabajadora permanezca en I.T derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional exclusivamente.

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

ARTICULO 19º.- PLUS DE TRABAJO EN CAMARAS

Aquellas personas trabajadoras que realicen funciones en Cámaras Frigoríficas y permanezcan en estas más del 50% de su jornada mensual y cuya temperatura en éstas, esté entre 0º y 5º, percibirán un plus equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

Cuando se realicen labores en cámaras de frío negativo (por debajo de cero grados) permaneciendo en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria en promedio, con independencia que se le dote de los medios adecuados, se percibirá un plus equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto (el doble que el plus de trabajo en cámaras de 0º C- 5º C).

Ambos pluses no se pueden acumular. El plus de cámara de frío negativo integra en sí mismo el importe de cámaras de 0º C- 5º C.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE CARRETIILLERO/A

A partir del 1.1.2018 las personas trabajadoras que conducen carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor de carretillas elevadoras, realicen esta tarea de manera diaria y habitual, percibirán anualmente un plus de carretillero/a equivalente a la diferencia salarial entre el Grupo VI y Grupo V.

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

ARTÍCULO 21.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras un plus de transporte equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

ARTÍCULO 22.- NOCTURNIDAD

Las personas trabajadoras que presten servicios entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán un complemento por nocturnidad del 25% del precio hora, complemento más antigüedad y plus de carretillero/a a los que corresponda, respetándose aquella condición más beneficiosa que se venga aplicando en las empresas a título individual o general.

ARTÍCULO 23º.- QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellas personas trabajadoras que, por motivo de su trabajo habitual deban desplazarse asiduamente dentro de su cometido a centros clientes para cobrar dinero en efectivo y posteriormente deban ingresarlo en las cuentas de la empresa, percibirán un complemento en concepto de quebranto de moneda de 360€ brutos anuales divididos en 12 pagas. La

empresa podrá descontar los descuadres hasta el tope de dicha cantidad, no teniendo la persona trabajadora responsabilidad ante descuadres superiores a dicha cantidad, ni será objeto de sanción salvo que incurra en alguna falta tipificada en el régimen disciplinario de este convenio.

ARTÍCULO 24º.- ESPECIALISTAS DE IDIOMAS

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

ARTÍCULO 25º.- PLURIEMPLEO

Para fomentar el empleo se recomienda a las empresas acogidas en el presente convenio a no emplear a aquellas personas que tengan la condición de jubilados/as y/o pluriempleados/as.

ARTÍCULO 26º.- CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

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 Artº- 4º, atendiendo a las peculiaridades del sector (distribución irregular de la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana y de los meses del año), se podrán, realizar contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo 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 aproximada, 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 tendrán un periodo mínimo de prestación de servicios anual de cinco meses, salvo en los casos de centros de trabajo cuya apertura sea inferior a cinco meses.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, y la misma será con jornada continuada. La jornada semanal mínima será en estos caso de 16 horas semanales.

Las personas Fijas discontinuas a Tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad, categoría profesional y funciones a realizar 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. Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

En el caso de necesidades urgentes justificadas el llamamiento podrá realizarse con menor plazo. Para las personas fijas discontinuas la aceptación de este llamamiento extraordinario con plazo inferior a las 48 horas voluntaria.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizará por orden de antigüedad, categoría y funciones a realizar.

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 las personas trabajadoras cualificados para realizar las funciones que motivan el mismo 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, categoría y experiencia profesionales.

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.

Ante cualquier contratación temporal de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable. Se excluyen los contratos temporales bonificados de cualquier tipo. Para las personas fijas discontinuas la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

Las personas contratadas fijas discontinuas que amplíen su jornada contratada, consolidaran el 50% de la ampliación de su jornada, de la media realizada en 2 años, salvo que la ampliación se haya debido a la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA 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.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración podrá 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.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida, como por ejemplo las 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. 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.

No podrán identificarse como causa del contrato eventual 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.

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

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL:

La duración de este contrato podrá ser de un año. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga, sin

que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. El periodo de prueba establecido para los contratos iniciales con una duración de 6 meses y superiores será de 2 meses, y de un mes para los contratos iniciales de menos de 6 meses.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATACIÓN FIJA

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

CONTRATO DE RELEVO. - JUBILACION PARCIAL

Para fomentar el empleo se recomienda a las empresas acogidas en el presente convenio que exploren la posibilidad de realizar contratos de relevo a las personas que cumplan los requisitos establecidos por ley.

Para poder acceder a la jubilación parcial con simultánea suscripción de un contrato de relevo, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y legislación vigente en cada momento.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/11, de 1 de agosto de actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, si reúnen los requisitos establecidos en la mencionada Legislación (DT 4ª apartado 6º).

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

PERIODO DE PRUEBA

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

Para los contratos indefinidos podrá concertarse 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. Se garantizará que al menos un tercio de los contratos indefinidos celebrados dentro de un año natural, deberá superar el periodo de prueba.

Para los contratos de duración determinada el periodo de prueba será de 6 meses para los grupos 1, 2, 3 y 4, excluyendo de este grupo 4 a las categorías de vendedor y viajante que será de dos meses para los contratos con una duración de 6 meses y superiores, y de un mes para los contratos de duración inferior a 6 meses.

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

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

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

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

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

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

ARTÍCULO 27º.- PUNTUALIDAD

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

ARTÍCULO 28º.- EMPLEO

Ante la grave situación de empleo en todo el ámbito nacional, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a intentar mantener los puestos de trabajo actual para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

ARTÍCULO 29º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Con independencia de aquellos contratos regulados especialmente por la Ley que exigen periodos de formación, las empresas firmantes del presente Convenio se obligan a conceder permisos retribuidos a las personas trabajadoras para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y exista mutuo acuerdo entre las partes, durante 2022, 2023, 2024 y 2025 se acuerda adherirse al Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional.

ARTÍCULO 30º.- POLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Accidentes y enfermedad profesional a favor de sus personas trabajadoras o derechohabientes con una indemnización de 25.000€ en caso de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. En el caso de las incapacidades la indemnización se percibirá en el momento que la decisión sea firme y no quepa la reincorporación a la empresa por curación o mejoría.

En cualquier caso, la referida póliza sólo alcanzará a los procesos iniciados a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOC.

Las empresas entregarán una copia de la misma a los representantes legales de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES

Garantías y derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras.

El Comité de Empresa, tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que estos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempo establecido de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
3. Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

5. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad laboral, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
6. Ejercer la labor de:
 - a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de seguridad social, empleo así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario/a y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.
8. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con la pactada en los Convenios Colectivos.
9. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los puntos 2 y 3 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo concerniente a los puntos 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

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

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

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada no de los miembros del Comité o Delegados/as del Personal de cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representaciones de acuerdo con la siguiente escala:

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro de máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o miembros de Comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en lo que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

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

ARTÍCULO 32º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

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

ARTÍCULO 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

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

ARTÍCULO 34º.- TRASLADOS

El empresario/a con 30 días de antelación al traslado procederá a la notificación a la persona trabajadora del mismo, abriéndose un periodo de consultas de 15 días con los representantes de las personas trabajadoras, tanto si el traslado es individual como colectivo. Si la duración del traslado fuese temporal no será inferior a 30 días.

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

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

ARTÍCULO 35º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

ARTÍCULO 36º.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario.
- b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

ARTÍCULO 37º.- EFECTOS

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

ARTÍCULO 38º.- DIFERENCIAS ECONOMICAS

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio cuyos efectos se han fijado desde el 1 de enero del año 2022, serán satisfechas como máximo a los 30 días siguientes a la publicación en el BOC.

ARTÍCULO 39º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

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

ARTÍCULO 40º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

ARTÍCULO 41º.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del

Organismo de Resolución Extrajudicial Laboral de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a los establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.
- d) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

ARTÍCULO 42º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

ARTÍCULO 43º.- COMISION PARITARIA MIXTA

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

Podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La conciliación de los problemas derivados de la diferente interpretación que realicen los empresarios/as y las personas trabajadoras de artículos del Convenio.
- c) Los supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo en los términos establecidos en el artículo 43.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo y en especial: cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo referente a la elaboración

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

de Calendarios Laborales, con la consiguiente distribución de la jornada laboral, semanal y anual.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la parte empresarial como de la social, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando lugar, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión. Los acuerdos de la Comisión serán válidos cuando estos se tomen bien, por unanimidad o por mayoría simple de la Comisión y tendrán aplicación inmediata. Se señala como domicilio social de la Comisión Paritaria Mixta la sede social de Unipymec en Cantabria.

ARTÍCULO 44º.- DERECHO SUPLETORIO

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.

ANEXO I

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 1º.- La empresa podrá sancionar las acciones y 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.

ARTÍCULO 2º.- Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

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

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

ARTÍCULO 4º.- FALTAS GRAVES.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a este.
- e) Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa o sacarlo de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- f) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- g) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- h) La comisión de tres faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta ajena o propia sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Malos tratos de palabra u obra o la falta grave del respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
- j) Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la

referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al procedo productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez y el consumo de sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo de forma continuada. Si fuese una sola vez será constitutivo de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- o) La reincidencia en falta grave siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber se producido la misma.

ARTÍCULO 6º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita 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.

ARTÍCULO 7º.- SANCIONES MÁXIMAS.-

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

POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 8º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas LEVES a los DIEZ DIAS, para las faltas GRAVES a los VEINTE DIAS y para las MUY GRAVES a los SESENTA DÍAS, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los SEIS MESES de haberse cometido.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

JEFE/A DE SECCIÓN.- Está al frente de una sección de la empresa con mando directo del personal afectado a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

SUPERVISOR/A.- Es la persona trabajadora que con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos.

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

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

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

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

DEPENDIENTE/A.- Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.

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

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

PROGRAMADOR/A.- Realiza aplicaciones y/o programas informáticos.

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

PROFESIONALES DE OFICIO.- Son las personas trabajadoras que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías.- Oficial de 1ª de 2ª y Ayudante -Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboran de 1ª y 2ª.

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

MOZOS/AS ESPECIALISTAS.- Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo de su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello los medios técnicos a su alcance, como carretillas elevadoras frontales o retractiles.

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

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

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

AUXILIAR DE CAJA.- Colabora en las funciones de Caja y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en caja, y por razones organizativas, puede realizar trabajos de reposición de productos.

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

REPONEDOR/A.- Es quién realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta y orienta al cliente sobre los precios. Salarialmente estará equiparado al mozo.

AYUDANTE.- Auxilia a los dependientes/as y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitando la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de Dependiente/a o de Profesional de Oficio, se le reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I: Funciones de Dirección con formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a doctorado. Participa en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Grupo II: Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Título de grado superior. Participa en la organización de la empresa, dirigiendo, organizando, coordinando y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Grupo III: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

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

Grupo V: Tareas que consisten en ejecución de trabajos que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por un responsable superior.

Grupo VI: Pertenecen a este nivel de funciones de trabajos basados en la utilización de los medios dispuestos por la empresa, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, dentro de un procedimiento técnico previamente establecido y comprobado.

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

Grupo VIII: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional, funciones de trabajos físicos sencillos y repetitivos.

Grupo IX: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un proceso formativo siendo limitada la permanencia en el Grupo según lo que establece la Ley.

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

TABLA SALARIAL PROVISIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2022

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECCION	1.674,88 €	25.123,18 €
GRUPO II		
TITULADO/A SUPERIOR	1.659,62 €	24.894,32 €
GERENTE	1.659,62 €	24.894,32 €
GRUPO III		
JEFE/A DE PERSONAL	1.476,82 €	22.152,31 €
JEFE/A DE VENTAS	1.476,82 €	22.152,31 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.476,82 €	22.152,31 €
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.476,82 €	22.152,31 €
ANALISTA	1.476,82 €	22.152,31 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.476,82 €	22.152,31 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.476,82 €	22.152,31 €
JEFE/A DE ALMACEN	1.476,82 €	22.152,31 €
GRUPO IV		
ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	1.240,69 €	18.610,33 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	1.240,69 €	18.610,33 €
JEFE/A DE SECCION	1.240,69 €	18.610,33 €
GESTOR/A	1.240,69 €	18.610,33 €
CONTABLE	1.240,69 €	18.610,33 €
VENDEDOR/A	1.240,69 €	18.610,33 €
VIAJANTE	1.240,69 €	18.610,33 €
GRUPO V		
OFICIAL/A ADMON.	1.126,42 €	16.896,36 €
OFICIAL/A 1ª	1.126,42 €	16.896,36 €
SUPERVISOR/A	1.126,42 €	16.896,36 €
PROGRAMADOR/A	1.126,42 €	16.896,36 €
VENDEDOR/A AUTOVENTA	1.126,42 €	16.896,36 €
CAPATAZ	1.126,42 €	16.896,36 €
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	1.126,42 €	16.896,36 €
CORREDOR/A DE PLAZA	1.126,42 €	16.896,36 €
CAJERO/A	1.126,42 €	16.896,36 €

MARTES, 3 DE ENERO DE 2023 - BOC NÚM. 2

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO VI		
GRABADOR/A	1.107,38 €	16.610,72 €
OFICIAL/A II	1.107,38 €	16.610,72 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.107,38 €	16.610,72 €
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.107,38 €	16.610,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.107,38 €	16.610,72 €
GRUPO VII		
AUXILIAR CAJA	1.073,09 €	16.096,39 €
AYUDANTE DE OFICIO	1.073,09 €	16.096,39 €
DEPENDIENTE/A	1.073,09 €	16.096,39 €
MOZO/A	1.073,09 €	16.096,39 €
GRUPO VIII		
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.063,96 €	15.959,42 €
CONSERJE	1.063,96 €	15.959,42 €
TELEFONISTA	1.063,96 €	15.959,42 €
VIGILANTE	1.063,96 €	15.959,42 €
REPONEDOR/A	1.063,96 €	15.959,42 €
ENVASADOR/A	1.063,96 €	15.959,42 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE/A	1.063,96 €	15.959,42 €
GRUPO IX – CONTRATOS FORMATIVOS		
PERSONAL DE CONTRATO FORMATIVO	65% de trabajo + 15% formación = 80% categoría	
PRENDAS DE TRABAJO	271,00 €	
PLUS DE TRANSPORTE	27,34 €	
MEDIA DIETA	13,45 €	
PLUS ASISTENCIA	4,93 €	
DIETA	26,75 €	
BOLSA DE VACACIONES	324,95 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS ENTRE 0º Y 5º	34,15 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS FRÍO NEGATIVO	68,33 €	