

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-175 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector del Comercio Mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2011-2020.*

Código 39001245011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2011-2020, suscrito con fecha 28 de septiembre de 2018 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio mayorista de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios en representación de la patronal y los designados por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO. en representación los trabajadores afectados; 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 el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 9 de enero de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MAYORISTAS DE FRUTAS,
HORTALIZAS Y PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS DE CANTABRIA,
PARA LOS AÑOS 2011 A 2020**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al comercio al por mayor (mayoristas) de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios, derivados de frutas y hortalizas, y sus trabajadores.

Este convenio es suscrito, en la parte social por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de CC.OO y en la parte empresarial por la Asociación Cántabra de empresarios del comercio mayorista de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo comprenderá a toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, obligando a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades sean las reflejadas en este artículo y que cuenten con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma.

Artículo 2.- Convenios anteriores

El presente convenio sustituye al anterior, cuya fecha de vencimiento fue el 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 3.- Vigencia del convenio

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020. Entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de junio de 2020, manteniendo su vigencia las cláusulas económicas y normativas hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Cláusula general de compensaciones, absorciones y garantía "ad personam"

Se respetarán los derechos adquiridos y así mismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 5.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria con las funciones que más adelante se citan.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes en función de la representatividad de cada una en el sector y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria del convenio tendrá como domicilio la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander, sede de la CEOE.

En sus reuniones, actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrando para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el artículo 6, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.
- e) Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que puedan surgir en relación con la aplicación de las revisiones de salarios pactadas.
- f) A instancia y acuerdo de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y previo acuerdo de estas someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, y previa audiencia de las partes
- g) En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes tras la finalización del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores,

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse. Caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA) y, en último término, al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

h) Todas las cuestiones relativas a la adaptación de la normativa legal que derive del desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y que tengan incidencia en este convenio.

Además de lo anterior se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

Artículo 6.- Descuelgue

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión Mixta del Convenio y a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

Artículo 7.- Atrasos

Con independencia de cuál sea la fecha final de entrada en vigor del presente

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

convenio, a efectos económicos se entenderá vigente desde el 1 de enero de 2018, momento a partir del cual se generarán los nuevos salarios y, en consecuencia, la obligación de las empresas de abonar los atrasos que se hayan generado desde entonces. Los atrasos devengados se harán efectivos en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOC

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, INGRESO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8.- Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y la prórroga o prórrogas de los mismos.

Los trabajadores contratados en la modalidad de formación lo serán conforme a la normativa vigente para las categorías de Oficial Administrativo y Dependiente. La duración máxima de los contratos para la formación será de dos años.

Dadas las características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el sector, y para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente Convenio realizarán los contratos temporales de forma directa pudiendo hacer uso de la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal únicamente para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Común por el tiempo que dure dicha situación.

Preaviso por cese voluntario en la empresa del trabajador o por finalización de contrato temporal:

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario 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 descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con 15 días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior.

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

Artículo 9.- Contratación eventual por circunstancias de la producción

En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen en ampliar el periodo de duración máxima del contrato a diez meses en un periodo de referencia de dieciocho meses. Si el contrato eventual se concierta por un plazo

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

inferior a la duración que aquí se pacta, podrá realizarse una única prórroga sin que la duración total del contrato exceda de diez meses, a tenor de lo dispuesto con carácter general en la normativa citada.

Artículo 10.- Periodo de prueba

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Para titulados, previo acuerdo empresa y trabajador, con un máximo de seis meses.
- Para trabajadores contratados por 1 año o más: 30 días.
- Para trabajadores contratados por menos de 1 año: 15 días.

Artículo 11.- Clasificación del personal

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, quedarán incluidos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes grupos profesionales.

No obstante, la organización que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos si la estructura de la empresa no lo precisa.

Para las funciones concretas de cada categoría no especificadas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que determine la Comisión Paritaria.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección.

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 otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Puestos de trabajo que lo integran:

Jefe de administración. Es el trabajador que asume las funciones administrativas de una empresa, organizada por secciones.

Encargado de almacén. Es el trabajador que está al frente de un almacén o centro de trabajo, bajo la dependencia de la empresa, que tiene a su cargo la recepción, conservación, registro, verificación de compras y pedidos y de los productos del mismo.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su desarrollo. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Puestos de trabajo que lo integran:

Oficial administrativo. Es el trabajador que, utilizando las máquinas al efecto,

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

desarrolla trabajos de facturación, correspondencia, actualización y proceso de datos, pagos, cobros, etc., en los locales de la empresa.

Auxiliar administrativo. Quien auxilia en la ejecución de redacción de correspondencia, confección de facturas, liquidación, ayuda de caja, etc.

GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto.

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.

Puestos de trabajo que lo integran:

Conductor repartidor con carné de 1º clase. Es el trabajador que estando en posesión de carné de conducir de la clase C o D está encargado de conducir camiones y efectuar la recogida y reparto de mercancías cuidando de la conservación de los vehículos.

Conductor repartidor con carné de 2ª clase. Es el trabajador que realiza el mismo trabajo que el anterior, pero que solo está en posesión de carné de la clase B.

GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios generales.

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

Puestos de trabajo que lo integran:

Mozo especializado. El que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en su ejecución. Se comprende entre estos trabajos la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, recogida y almacenaje de envases, preparar la remisión de envases a los remitentes, pesar y anotar los pesos y otros servicios auxiliares y propios de los puestos de venta.

Mozo. El que efectúa el transporte de mercancía al servicio de la empresa y realiza cualquier otro trabajo que signifique esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar funciones de limpieza del establecimiento. Pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga cambio de actividad, hasta que sea sustituido por otro trabajador.

Dependiente. Es el trabajador que, al servicio de una empresa realiza las ventas, con conocimiento de los productos de forma que pueda orientar al público en sus compras.

Ayudante de dependiente. Es el trabajador que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí, operaciones de venta. A los seis meses de trabajo en la empresa se le reconocerá la categoría de Dependiente.

7

CVE-2019-175

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12.- Jornada laboral y horarios

A partir de 1 de enero de 2011 la jornada será de 38 horas y 30 minutos semanales.

La jornada será distribuida de lunes a viernes, excepto cuando sean festivos el viernes inmediato anterior o el lunes siguiente, que se podrá trabajar el sábado. La jornada del sábado referido será resultado de reducir la jornada el resto de los días laborables de la misma semana.

El horario será:

Lunes, miércoles y viernes de 5 a 13 horas; los martes de 6 a 13 horas y los jueves de 6 a 14 horas, concediéndose un descanso diario de 20 minutos, para el bocadillo.

Por necesidad manifiesta o por acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores o de estos si no la hubiere, se podrá modificar el horario anterior.

Artículo 13.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 33 días naturales y retribuidos de vacaciones al año, o su parte proporcional según la fecha de ingreso en la empresa. Las vacaciones devengadas se podrán disfrutar en cualquier época del año excepto en los meses de junio, julio y agosto.

Este incremento de 3 días de vacaciones, sobre los 30 reglamentarios, supone la compensación de su no disfrute durante el periodo estival.

El periodo de disfrute comenzará con el inicio de la semana, trasladándose al día inmediato laboral, si aquel es festivo.

Bolsa de vacaciones: Se incrementa este complemento, que sustituyó en el pasado convenio al pacto de premio de jubilación, consistente en que todos los trabajadores, con independencia de su categoría, antigüedad y tipo de contratación, pasando a percibir la cantidad de 38,60 € año, durante el primer año de la vigencia del presente convenio.

Esta cantidad se abonará una sola vez al año, con motivo del disfrute de su periodo de vacaciones. En caso de que las vacaciones se fraccionen en 2 periodos la citada cantidad se percibirá en el primer periodo de disfrute.

Este importe será abonado en parte proporcional a la duración del contrato en caso de contratos temporales, o en función del periodo de prestación de servicios en caso de baja voluntaria o cualquier otro tipo de extinción del contrato del trabajador.

Vacaciones, incapacidad temporal y maternidad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, los trabajadores podrán disfrutar las vacaciones que le resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 14.- Licencias

Los trabajadores previo aviso y justificación podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas que se indican y por el tiempo que se señala:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- 4 días naturales en casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado.
- 1 día por traslado de domicilio
- En los supuestos de que el nacimiento de hijo o el fallecimiento del cónyuge, padres o hijos se produzca en viernes, se establece un día más de licencia.
- 12 horas al año para acompañamiento de hijos menores de 14 años al médico
- En los demás casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias y permisos serán de aplicación a las parejas de hecho, quedando a cargo del trabajador, para su disfrute, la justificación de esta circunstancia.

Artículo 15.- Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud, y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección a la salud física y mental de los trabajadores.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

Consecuentemente acuerdan:

1.- Las ausencias motivadas por enfermedad común serán retribuidas con el 100% de los salarios a partir del 8º día de la misma.

Entre los días 1 y 7 se estará a lo legalmente establecido.

2.- Cuando la ausencia sea derivada de accidente laboral, el trabajador no sufrirá reducción alguna, percibiendo el 100 por 100 de su salario.

3.- Cuando el trabajador tenga que ser hospitalizado para el tratamiento de alguna enfermedad, durante el tiempo de permanencia en el centro hospitalario, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario.

Artículo 16.- Trabajos en días festivos locales

Los días festivos locales de Santander, debido al ámbito de actividad de las empresas sitas en Mercasantander, podrán ser hábiles para el trabajo siempre con las siguientes compensaciones mínimas:

Un día de descanso durante la semana anterior o siguiente a la prestación del trabajo.

Incremento del 100% del salario del día de la prestación, que se incluirá en la nómina del mes en el que se realice el cambio del descanso.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que por esta circunstancia vengan disfrutando los trabajadores.

Artículo 17.- Realización de horas extraordinarias

Dadas las características de la actividad propia de las empresas afectadas por el presente convenio y su dependencia de los medios de transporte para su aprovisionamiento, las partes firmantes del Convenio reconocen la posibilidad de realizar trabajos, en régimen de horas extraordinarias, en días distintos a los que se reparte la jornada ordinaria, establecida en el artículo 12 del presente convenio

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 18.- Salarios, revisión salarial y cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

Las tablas salariales recogidas en el presente convenio tendrán los siguientes incrementos, en relación con los salarios fijados para el año 2010:

Años 2011 a 2017: Sin incrementos.

Año 2018: 1,6%, sobre los salarios fijados para el año 2017 (tablas del 2010)

Año 2019: 1,6%, sobre los salarios fijados para el año 2018.

Año 2020: 1,6%, sobre los salarios fijados para el año 2019. Si el IPC real del año 2019 es superior al 1,6% se aplicará dicho IPC real con carácter retroactivo a 1 de

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

enero de 2020, sirviendo el resultado como base para el cálculo del incremento del salario del siguiente año.

Conjuntamente con las tablas salariales, se actualizarán todos los conceptos retributivos, de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio para cada uno de los años

Artículo 19.- Quebranto de moneda

Tanto los auxiliares administrativos como los conductores-repartidores, en el caso que hagan funciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25,65 euros mensuales, durante el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 20.- Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como plus de antigüedad aumentos del 1,5%, para el primer bienio al servicio de la empresa y del 2% para los siguientes, calculados sobre los salarios fijados en el presente Convenio.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas a una mensualidad del salario pactado en este Convenio más antigüedad; una "paga de verano" pagadera el 15 de julio y otra "de Navidad", a abonar el 22 de diciembre.

Artículo 22.- Beneficios

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del salario correspondiente más antigüedad, cuyo importe estará calculado en proporción al tiempo trabajado el año anterior. Se abonará el 31 de marzo de cada año, pudiendo ser prorrateado en las doce mensualidades, si así lo acuerdan entre la empresa y el trabajador.

Artículo 23.- Nocturnidad

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, percibirán, por esta circunstancia, un complemento del 10% de su salario más antigüedad, en concepto de "nocturnidad". Se respetarán las mejores condiciones que, sobre este aspecto, disfrutaban los trabajadores afectados.

Artículo 24.- Horas extraordinarias

La regulación de las horas extraordinarias se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de una hora normal. Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados,

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre, en la misma proporción.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 25.- Prendas de trabajo

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos uniformes de trabajo al año, con obligación de usarlos y tenerlos en perfecto estado de revista. Se repondrán las prendas deterioradas, cuando se produzca esta circunstancia. Se proporcionarán prendas de agua para el personal de reparto.

Las empresas que no realicen la entrega de las prendas de trabajo establecidas, en compensación de las mismas harán efectiva una cantidad a cada trabajador de 124,17 euros al año, durante el primer año de vigencia del Convenio.

La entrega de la ropa de trabajo o su bolsa compensatoria se realizará en enero de cada año.

Artículo 26.- Salud laboral. Planificación de prevención

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio, se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo
- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes así como de las empresas.

Artículo 27.- Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales

Con la firma del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo constituyen una Comisión de seguridad y salud, que se encomienda realicen los mismos miembros que constituyan la comisión paritaria regulada en el artículo 5 de este convenio.

Dicha comisión podrá reunirse hasta tres veces al año, o las veces que así lo requiera el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- A) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgos en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimiento de acciones concretas).

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

- B) Plan de formación para delegados de prevención, trabajadores y empresarios del sector.
- C) Creación de grupos de trabajo, si fuesen necesarios, en función de los riesgos, siniestros o daños, que se hubiesen detectado.
- D) La Comisión Paritaria vendrá obligada a realizar cuantas acciones de fomento sean precisas para que la formación y la aplicación de los planes preventivos ya efectuados por las empresas sean cumplidos por los afectados.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 28.- Derechos de la mujer trabajadora

A pesar de que el sector no da empleo a un alto número de trabajadoras ambas partes consideran que debe potenciarse su contratación, y atendiendo a la singularidad de este hecho convienen expresamente los siguientes derechos.

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene 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.
- e) Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.
- f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.
- g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares, o aquellas instituciones de Cantabria que aseguren una revisión eficaz.

Acumulación horaria por lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A reducir su jornada en una hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada: Podrá igualmente optar por acumular el

13

CVE-2019-175

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

- Opción de reducción acumulada por periodos: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, y en todo caso quince días antes de la fecha en que desea iniciar el disfrute de este permiso, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

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

Reducción de la jornada y salario por atención a menores y personas dependientes.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Procedimiento para la solicitud y concesión de permisos de lactancia y reducciones de jornada

La persona trabajadora solicitará el disfrute de estos permisos indicando a la empresa:

- La fecha a partir de la que solicita ejercitar este derecho y la opción de disfrute por la que opta.
- El tiempo por el que lo solicita, que será en todo caso hasta el que el

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

menor cumpla 9 meses en los casos de permiso por lactancia.

- En su caso la reducción de jornada que solicita, por cuidado de menores o personas dependientes.
- La concreción horaria que desea utilizar.

La empresa deberá contestar en el plazo de 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo de las partes en alguna de las circunstancias de la solicitud, podrán acudir al ORECLA, para resolver las desavenencias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario, y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso a la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 29.- Póliza de accidentes

Las empresas contratarán una póliza de accidentes con una compañía aseguradora para el caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, por accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador, por un importe de 15.251 euros al año.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30.- Régimen disciplinario

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

Artículo 31.- Graduación de las faltas

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

Artículo 32.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

Artículo 33.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 34.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el

trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo.

10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.

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

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

13. El consumo habitual de alcohol o de cualquier sustancia estupefaciente manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso moral, cuando sea apreciado como tal por la autoridad judicial en sentencia firme.

Artículo 35.- Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 36.- Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. 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 37.- Prescripción de las faltas

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

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38.- Garantías y derechos sindicales de los representantes de los trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X

ORECLA

Artículo 39.- Cláusula de Sumisión al ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos 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 de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente.

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.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

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

CAPÍTULO XI

Artículo 40.- Aplicación al convenio de las materias contenidas en la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Acciones positivas y planes de igualdad.

De acuerdo con la estructura de las empresas existentes en el sector y las posibilidades reales de que éstas puedan llegar a poseer plantillas que permitan la aplicación de planes de igualdad, obligatorios en todo caso para las que den ocupación a más de 250 trabajadores, se efectúa la aplicación al convenio de las materias contenidas en los artículos 43 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, de los propios afectados, a la información de las medidas de acción positiva

En virtud de lo establecido en la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, y con esa finalidad, deberán adoptar las medidas de acción positiva, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con los propios afectados.

Se considera que una acción positiva es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado, alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Con efectos orientativos, y para su adopción por las empresas en cada caso particular de acuerdo con su estructura y condiciones, se señalan como medidas positivas en igualdad las siguientes materias, sin que su número sea limitativo:

- Área de Selección y contratación
- Área de Clasificación y promoción profesional
- Área de Retribución salarial
- Área de Formación
- Área de Conciliación horaria

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La normativa legal establece la necesidad y la obligación a las empresas para que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

formular quienes haya sido objeto del mismo.

A estos efectos, y para su aplicación el presente convenio señala que el contenido del protocolo deberá contener los siguientes apartados:

Declaración de principios en la que se refleje el compromiso de la Dirección de la empresa en la condena del acoso por razón de sexo y el acoso sexual, con la manifestación de que este tipo de conductas no se permitirán ni perdonarán, informando del derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurra y el sistema o método por el cual pueden hacer efectivas estas quejas.

El protocolo de actuación deberán contener los siguientes aspectos:

- A quién y cómo se ha de presentar la denuncia, a nivel interno de empresa.
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la víctima como del presunto/a acosador/a.
- La persona responsable o mediadora en materia de acoso sexual y por razón de sexo, encargada de ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas o procedimientos.
- Se fijarán los plazos de tramitación interna de averiguación y resolución
- Se deberá preservar la intimidad. La investigación interna se realizará con el máximo respeto para todas las partes.

Este protocolo se comunicará a todos los trabajadores integrantes de la plantilla.

En aquellas empresas en las que por tener un número escaso de trabajadores en plantilla, al menos un número de hasta 5 trabajadores, no fuese posible establecer un protocolo por escrito y guardar al mismo tiempo los criterios de intimidad y confidencialidad, podrán establecerse procedimientos verbales o escritos más simplificados, con la finalidad de garantizar la objetividad, rapidez y la privacidad del procedimiento y la intimidad de las partes implicadas.

Se adjunta como anexo II ejemplo práctico de protocolo a efectos orientativos.

Santander, noviembre de 2018.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

TABLAS AÑO 2018

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL		
Jefe administrativo	1.052,82	15.792,33		
Oficial administrativo	993,21	14.898,21		
Auxiliar administrativo	937,01	14.055,12		
Jefe/Encargado de almacén	993,21	14.898,21		
Conductor de 1ª	953,45	14.301,72		
Conductor de 2ª	937,01	14.055,12		
Mozo especializado	937,01	14.055,12		
Dependiente	937,01	14.055,12		
Ayudante dependiente	810,37	12.155,60		
Mozo	810,37	12.155,60		
Aprendiz-Formación de 1º año	714,13	10.711,93	Art. 19 Quebranto de moneda	25,65
Aprendiz-Formación de 2º año	816,15	12.242,25	Art. 25 Ropa de trabajo	124,17

TABLAS AÑO 2019

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL		
Jefe administrativo	1.069,67	16.045,00		
Oficial administrativo	1.009,11	15.136,58		
Auxiliar administrativo	952,00	14.280,00		
Jefe/Encargado de almacén	1.009,11	15.136,58		
Conductor de 1ª	968,70	14.530,55		
Conductor de 2ª	952,00	14.280,00		
Mozo especializado	952,00	14.280,00		
Dependiente	952,00	14.280,00		
Ayudante dependiente	823,34	12.350,09		
Mozo	823,34	12.350,09		
Aprendiz-Formación de 1º año	725,55	10.883,32	Art. 19 Quebranto de moneda	26,06
Aprendiz-Formación de 2º año	829,21	12.438,12	Art. 25 Ropa de trabajo	126,15

TABLAS AÑO 2020

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe administrativo	1.086,78	16.301,72
Oficial administrativo	1.025,25	15.378,77
Auxiliar administrativo	967,23	14.508,48
Jefe/Encargado de almacén	1.025,25	15.378,77
Conductor de 1ª	984,20	14.763,04
Conductor de 2ª	967,23	14.508,48
Mozo especializado	967,23	14.508,48
Dependiente	967,23	14.508,48

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

Ayudante dependiente	836,51	12.547,69		
Mozo	836,51	12.547,69		
Aprendiz-Formación de 1º año	737,16	11.057,45	Art. 19 Quebranto de moneda	26,48
Aprendiz-Formación de 2º año	842,48	12.637,13	Art. 25 Ropa de trabajo	128,17

ANEXO II.- MODELOS DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

MODELO DE PROTOCOLO FORMAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Declaración de Principios:

La dirección de la Empresa.....considera que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

En virtud de ese derecho la Empresa, con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Por ello y teniendo en cuenta que:

- **Se considera acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.
- **Se considera acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Se establece el siguiente procedimiento de actuación:

En el caso en que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, deberá actuar de la siguiente manera:

- El o los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso serán:
D.Dña.....(indicar puesto de trabajo que ocupa en la empresa y lugar ó teléfono donde pueda ser localizado).
- **La comunicación de la queja o denuncia** será por escrito. El comunicado habrá de contener un listado de incidentes y fechas , indicar las personas implicadas, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.
- **Apertura de expediente informativo.** La recepción de la denuncia o queja dará lugar a la apertura de un expediente informativo, con el fin de aclarar los hechos denunciados, mediante el cual D..... estudiará y valorará el caso.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

- **Conclusiones y sanciones**, una vez la persona o departamento que ha sido designado para la tramitación del expediente informativo, presente un informe con sus conclusiones, será la dirección de la empresa (o el Departamento de Recursos Humanos) el que decida una posible sanción, si lo considera necesario.
- **Plazo de instrucción**, las actuaciones deberán llevarse a cabo en el plazo de.....(ha de ser un periodo de tiempo relativamente corto, no superior a treinta días)

En este protocolo se establecen los siguientes derechos y obligaciones de las partes:

Confidencialidad

Todos/as los/as participantes en el proceso deberán guardar confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as implicados/as.

Represalias

La Empresa garantizará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias.

Cuando no se pueda probar la existencia de acoso, y no se adopten medidas disciplinarias por tanto, no se tomarán represalias contra el trabajador denunciante y se vigilará con atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Falsas denuncias

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolorosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

Informe de conclusiones

El informe de conclusiones al que se llegue mediante el Expediente informativo se trasladará en primer lugar a la persona denunciante

**MODELO DE PROTOCOLO INFORMAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

(Mediante el procedimiento informal, se intentará buscar una solución, a través de la confrontación directa entre las partes o a través de una persona intermediaria)

Declaración de principios:

La Dirección de la Empresaconsidera que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

En virtud de ese derecho la Empresa.....con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as trabajadores/as , se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Por ello y teniendo en cuenta que:

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

- **Se considera acoso sexual:** cualquier comportamiento **verbal o físico, de naturaleza sexual** que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.
- **Se considera acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Procedimiento

- **El o los receptores y encargados de canalizar la quejas** y denuncias por acoso serán D./D^a.....
- **La comunicación** de la queja o denuncia podrá ser verbal o escrita, exponiendo los motivos de la misma.
- **La persona intermediaria** será , en cada caso, la acordada por las partes implicadas y su función será objetivar la situación y determinar las medidas para solucionar el conflicto y constatar la solución del problema.
- Las actuaciones deberán llevarse a cabo en el **plazo dedías.**
- (ha de ser un periodo de tiempo relativamente corto, que será fijado por la empresa, por ejemplo 15 días).

Santander, noviembre de 2018.