

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-7473 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., para el periodo 2019-2023.*

Código 39002212011996.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Pescados Barandica, S. A.", para el periodo 2019-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 7 de mayo de 2019, integrada por las personas designadas la empresa en su representación y los delegados de personal 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

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, 5 de agosto de 2019.

Dirección General de Trabajo

(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC Ext. de 14 de agosto de 2015),

el director del Servicio Cántabro de Empleo,

José Manuel Callejo Calderón.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

CONVENIO COLECTIVO DE PESCADOS BARANDICA, S.A.

Artículo 1.- Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta entre la representación de los trabajadores, a través de sus delegados de personal y la representación de la empresa Pescados Barandica, S.A.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación con excepción de cualquier otro para todas las actividades, tanto presentes como futuras, para las que esté legalizada la empresa Pescados Barandica, S.A. y para el personal que forme parte de la plantilla cualquiera que sea su clasificación profesional sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia del mismo.

Quedan excluidos los cargos de alta Dirección y alto Consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el art. 2.1.a) de Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el personal Técnico o Administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente asuman funciones propias de Dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2023, prorrogándose en su totalidad por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

Artículo 6.- Denuncia del Convenio

El Convenio deberá ser denunciado antes del inicio de las negociaciones de uno nuevo que lo sustituya, con una antelación de tres meses a la finalización de su vigencia. En caso de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes, el presente convenio se considerará prorrogado tácitamente, por periodos anuales y en todo caso tendrá vigencia hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 8.- Jornada

La duración de la jornada anual queda establecida en 1826 horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada anual pactada, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en el correspondiente calendario laboral entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año.

Artículo 9.- Distribución irregular de la jornada.

Como regla general la jornada será de 8 horas diarias de lunes a viernes, siendo el horario básico de 8 a 12:30 horas y de 15 a 18:30 horas.

En determinadas áreas o servicios podrán determinarse jornadas y horarios diferentes.

El **horario de trabajo** habitual se fijará cada año, entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, en función de la jornada anual pactada, salvo en lo relativo a las 182 horas de jornada irregular. Dichos horarios podrán ser variados, según las necesidades de la Empresa y de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en los términos y condiciones previstos en el presente artículo.

Con el fin de contribuir a la flexibilidad interna en la empresa y para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se establece que el porcentaje de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año sea del 10%. En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo, podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio de los límites que al respecto prevé el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada irregular no tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Esta jornada irregular será de aplicación tanto en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la Empresa, como en sábados, pudiendo superarse el tope máximo diario de nueve horas (excepto sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias) sin más limitación en su planificación que la derivada del respeto al período mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente de acuerdo con lo previsto en el Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 5 días, por no emplear al trabajador añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de trabajo o en caso de no contar con trabajo suficiente, por no emplear al trabajador ese día, horas estas que irán destinadas al cómputo de distribución irregular de 10 % de horas anuales.

Las ampliaciones de jornada no podrán realizarse en fracciones de hora, sino que deberán darse en horas completas.

En caso de producirse un despido declarado o reconocido como improcedente y como consecuencia de esta distribución irregular de jornada, el trabajador que se encontrará en situación de débito de horas por no haber saldado esta bolsa de horas negativas al tiempo de

- 2 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

producirse el despido, la empresa no podrá detraer de su finiquito cantidad alguna por este concepto. Por el contrario, si la causa de la extinción de la relación laboral fuese la baja voluntaria del trabajador, la empresa sí estará facultada para efectuar dicha detracción de haberes.

En todo caso, la jornada anual no podrá sobrepasar las 1.826 horas de trabajo efectivo para cada trabajador/año de vigencia del convenio.

Los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador, quedarán excluidos de la aplicación de la Jornada Irregular prevista en el presente artículo.

La compensación de las Horas Irregulares realizadas será por tiempo de descanso equivalente.

El referido Descanso Compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, excepto en los meses de junio, julio, agosto y diciembre, salvo que por circunstancias de escasa producción, la Empresa decidiera compensar en los meses indicados el periodo de descanso. La empresa comunicará con quince días de antelación la fecha de disfrute del descanso compensatorio.

La Empresa, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores, elaborará un cuadrante para la determinación de las fechas de disfrute del citado Descanso Compensatorio. El Descanso Compensatorio de dichas horas, deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, salvo que ello pueda suponer un quebranto en la producción o coincida con periodos punta de actividad.

El personal que solicite el disfrute de Descanso Compensatorio, en los periodos de mayor actividad de la empresa se considerará de manera individualizada por la Empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas concurrentes en cada momento.

La prolongación de la Jornada para la utilización por parte de la Empresa de la bolsa de Horas Irregulares y el período de Descanso Compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores. Dichos descansos compensatorios no afectarán a los días de vacaciones pendientes de disfrute.

Las partes firmantes evaluarán al finalizar cada uno de los años de vigencia del presente convenio la efectividad de esta medida.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización.
- c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 11.- Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas para todo el personal en 30 días naturales al año, contados por semanas completas, que se disfrutarán proporcionalmente en aquellos supuestos donde los contratos sean de duración inferior al año.

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará obligatoriamente de dos semanas completas y continuadas del periodo de vacaciones, en los meses de menor actividad productiva estacional de la empresa, con carácter rotativo y de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Quedan excluidos los meses de JULIO, AGOSTO Y DICIEMBRE como periodo para el disfrute de vacaciones. Los días de vacaciones restantes hasta completar la totalidad, se disfrutarán por semanas completas a libre elección por cada uno de los trabajadores. Estos periodos de vacaciones, deberán solicitarse por escrito y con la antelación mínima de un mes para que puedan quedar cubiertos los compromisos de sus respectivos departamentos o secciones.

Anualmente, dentro de los tres primeros meses de cada año, la dirección de la empresa elaborará un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Éste deberá reflejar los días de trabajo, los días de descanso y fiestas que rigen en la empresa a lo largo del año, así como el horario de entrada y salida por departamentos y secciones, y el periodo vacacional, debiendo ser fijado por semanas completas, de todo el personal.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del 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 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, 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 una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- Licencias Retribuidas.

El personal, previo aviso o justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- Por matrimonio, 15 días naturales.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

- Por nacimiento de hijo, 3 días naturales.
- Por fallecimiento de padres, suegros, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos tanto consanguíneos como afines, 2 días laborales si es en Cantabria y 4 en el resto de España.
- Por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos tanto consanguíneos como afines, 2 días laborales si es en Cantabria y 4 en el resto de España.
- Por traslado de domicilio habitual 1 día.
- Por cumplimiento de un deber inexcusable (el tiempo imprescindible)
- Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.
- Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 13- Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Se suprime el derecho a devengar premios de antigüedad a partir del 1 de enero de 2019, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados.

No obstante, se mantiene la cuantía que el personal tuviese reconocida como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», devengándose automáticamente las fracciones de cuatrienios que pudieran haberse producido a 31/12/2018. Este complemento no será absorbible ni compensable.

Artículo 14.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal comprendido dentro del presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, denominadas Paga de Navidad, Paga de Verano y Paga de Beneficios. La Paga de Beneficios se abonará dentro del primer trimestre de cada año.

Las pagas extraordinarias comprenderán los conceptos de salario base y Complemento Personal de Antigüedad Consolidada (CPAC).

Artículo 15.- Premio de Permanencia.

El personal afectado por este Convenio que cumpla 30 años de prestación de servicios en la empresa, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de salario base más el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada (CPAC).

Artículo 16.- Prendas de trabajo.

Se entregará al personal afectado por este Convenio y durante la vigencia del mismo las correspondientes prendas de trabajo, consistente en dos uniformes de verano y dos de invierno, o prendas adecuadas a la clase de trabajo que desempeñen. Este tipo de prenda se negociará en cada momento con el personal afectado.

Los uniformes de verano se entregarán durante el mes de Mayo, y los de invierno durante el mes de Octubre.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

Artículo 17.- Dietas.

En caso de desplazamiento por razón o como consecuencia del trabajo asignado por la Empresa, el personal tendrá derecho a recibir una compensación económica por los conceptos que a continuación se detallan (con valor máximo), previa autorización y justificación del gasto.

IMPORTE DE LAS DIETAS DIARIAS

AÑO	MEDIA DIETA
2019	15 €
2020	+ I.P.C.
2021	+ I.P.C.
2022	+ I.P.C.
2023	+ I.P.C.

La empresa podrá optar por abonar al trabajador, en concepto de dietas y pernoctación, los gastos debidamente justificados.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a una distancia inferior a 10 Km desde el centro de trabajo.

Artículo 18.- Plus de quebranto de moneda.

Tendrán derecho a su percepción el personal que con habitualidad realicen funciones de pago y cobro de las mercancías que transportan. Su importe asciende a 61,72 € mensuales. Citado concepto se abonará también en las pagas extras.

Artículo 19.- Complemento por puesto de trabajo.

El personal que desarrolle la labor de Preventa o Repartidor, incluido en el Grupo 3 apartado a) de la Tabla de Retribuciones, percibirá mensualmente un complemento salarial de 61,72 Euros. Citado concepto se abonará también en las pagas extras.

A los trabajadores con categoría de conductor, conductor-repartidor o auto venta que les fuera retirado su carné de conducir, la empresa, les fijará un nuevo puesto de trabajo alternativo mientras dure tal situación, manteniéndoles el salario fijo que vinieran percibiendo. Esta garantía no será extensible a la pérdida de carné de conducir retirado por las causas establecidas en la Ley 17/2005, de 19 de julio, que regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, en su Anexo II, Apartados 1, 2, 3, 4, 6 y 7. A tal efecto, los citados trabajadores evitarán cualquier tipo de infracción del Código de Circulación y, si esta circunstancia se diese, se comprometerán a, en el momento en que la legislación se lo permita, recuperar los puntos perdidos tras la infracción.

Artículo 20.- Revisión salarial y Complementos.

Los incrementos salariales serán sobre todos los conceptos económicos del Convenio en las siguientes cuantías:

- Para todo el año 2019, el salario base pactado, en función del grupo profesional de cada trabajador, será el reflejado en la tabla salarial que figura como Anexo I del presente convenio colectivo de empresa.
- Para el año 2020 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2019.

- 6 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

- Para el año 2021 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2020.
- Para el año 2022 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2021.
- Para el año 2023 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2022.

Si en los años de vigencia del Convenio, el IPC real registrado fuera negativo, no se aplicará subida salarial para el ejercicio correspondiente y tampoco se producirá devolución alguna.

Si, en cada uno de los periodos antes indicados, los niveles de productividad de la empresa se ven alterados a la baja, el IPC se verá reducido en el mismo porcentaje que estos.

Artículo 21.- Complementos en incapacidad temporal:

- a) En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo, se percibirá un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas mensuales; en cuanto a las retribuciones variables se complementarán hasta el 100% de la media mensual de los conceptos variables del año inmediatamente anterior a la Incapacidad Temporal. Igualmente, se percibirá el 100 % de las pagas extraordinarias.
- b) En caso de incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán los salarios fijados a partir del doceavo mes de un mismo proceso de IT y hasta que finalice el periodo de incapacidad temporal o el contrato con la empresa.

Artículo 22.- Iniciativa en el sistema y organización del trabajo.

El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la Dirección de la empresa. No obstante, y cualquiera que fuese el sistema adoptado, la empresa se compromete a dar cuenta a los representantes de los trabajadores, de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fuesen razonadamente requeridas sobre este extremo.

Funciones de la empresa en la organización del trabajo: se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa.

Artículo 23.- Disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran, si las necesidades o volumen de la empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de actividad a que pertenezcan.

Artículo 24.- Clasificación según la permanencia.

El personal ocupado en la empresa sujeta a este Convenio se clasificará según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, contratado temporal y eventual:

1. PERSONAL FIJO: En este personal se distinguirán dos clases:
 - 1.1.- De carácter continuo: Que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la empresa o fábrica o

- 7 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajos de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

1.2.- De carácter discontinuo: es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, sucediéndose año tras año pero sólo durante un lapso de tiempo variable en la misma época, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, siendo su naturaleza intermitente con una jornada anual en función de las necesidades productivas de la empresa.

El orden en que serán llamados estos trabajadores dependerá de la necesidad de cubrir un puesto u otro, necesidad que será valorada por el superior inmediato (trabajador competente para tal determinación). El trabajador será llamado en orden a su antigüedad en el puesto.

2. Personal Contratado Temporal – Obra o Servicio Determinado: es el que tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, quedando sometida a la duración de la obra o servicio identificado.

3. Personal Eventual por Circunstancias de la Producción: es aquel que se concierte para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses. Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 25.- Clasificación según la función.

El personal se clasifica y distribuye en los grupos profesionales siguientes:

1. Personal Técnico
2. Personal Administrativo y de Mecanización
3. Personal Subalterno
4. Personal de Fabricación
5. Personal de Oficios Varios
6. Personal con trabajo en prácticas, formación y aprendizaje

GRUPO1: PERSONAL TECNICO

a) TÉCNICOS TITULADOS

- Título Superior
- Título no Superior

b) TÉCNICOS NO TITULADOS

- Directores de Personal
- Directores de Ventas
- Directores de Compras
- Encargado/a General
- Jefe de Ventas
- Jefe de Almacén

GRUPO 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe de Administración
- Oficial Administrativo Contable
- Oficial
- Auxiliar/Operador Informático

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR

- a. PERSONAL CON TITULACIÓN ESPECÍFICA
- Conductor/a Larga distancia/internacional
 - Conductor/a Nacional
 - Conductor/a Repartidor
 - Conductor/a Auto-venta
 - Preventa.
- b. PERSONAL SIN TITULACIÓN ESPECÍFICA
- Personal de limpieza

GRUPO 4: PERSONAL DE ELABORACIÓN

- Oficial
- Auxiliar

GRUPO 5: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

- Vigilante
- Oficial
- Ayudante o Especialista
- Peón
- Dependiente

GRUPO 6: PERSONAL CON TRABAJO EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y CONTRATOS DE APRENDIZAJE

Artículo 26.- Definiciones.

GRUPO1: PERSONAL TÉCNICO: es aquel personal que con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

a. TÉCNICOS TITULADOS

- Título Superior: es el personal al que se exige estar en posesión de título superior profesional, expedido por escuelas especiales o facultades, siempre que realice funciones propias de su carrera.
- Título no Superior: es el personal que ejerce las funciones propias del título no superior que posee.

b. TÉCNICOS NO TITULADOS

- Directores: quienes dentro de su ámbito o sector dictan las oportunas normas para la adecuada organización, coordinación y distribución de trabajo y personal.
- Jefe de Ventas: quien bajo la supervisión del Director de Ventas hace cumplir las normas para la adecuada organización, coordinación y distribución de trabajo y personal del departamento comercial. También tendrá a su cargo la distribución del material técnico necesario para una mejor atención a los diferentes clientes.
- Jefe de Almacén: quien, bajo la supervisión del Director, hace cumplir las normas para la adecuada organización, funcionamiento, coordinación y distribución de trabajo y personal del almacén general, o de cada uno de los almacenes de la empresa, encargándose de despachar los pedidos en los mismos, de recibir y pesar las mercancías distribuyéndolas en las distintas dependencias de los almacenes, registrando diariamente en los libros el movimiento del

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino o procedencias de materiales y mercancías.

GRUPO 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO: todo el personal que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

- **Jefe de Administración:** el personal que tiene a su cargo la dirección, organización y coordinación de funciones dentro del entorno administrativo de la empresa, organizando y distribuyendo el trabajo y aportando sus iniciativas y trabajo propio para el buen funcionamiento de las misiones que tiene confiadas.
- **Oficial Administrativo Contable:** el personal con responsabilidad que realiza, bajo la directa dependencia del Jefe Administrativo, las siguientes funciones:
 - Recepcionar los albaranes de las materias primas, mercancías, inmovilizados, reparaciones, y en general cualquier documentación que de origen a una posible facturación a cargo de Pescados Barandica, S.A.
 - Recepcionar las facturas y comprobar precios y unidades (kilos) con los albaranes de entrada o diferentes condiciones de facturación de los diferentes proveedores.
 - Contabilizar en programa informático las facturas anteriores, así como los diversos apuntes contables a que de origen la actividad empresarial de Pescados Barandica, S.A. Estas contabilizaciones se deberán hacer con ajuste al Plan General Contable, y a la Ley del Impuesto de Sociedades.
 - Llevar control de extractos de cualquier cuenta perteneciente al balance de Pescados Barandica, S.A.
 - Punteo de extractos bancarios y cuadros de los mismos.
 - Comprobación de los apuntes automáticos que realizan los programas contables.
 - Informar de cualquier incidencia relacionada con su trabajo y necesaria para el buen cumplimiento del mismo.
- **Oficial:** el personal administrativo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, efectúa bajo la directa dependencia del jefe administrativo, alguna de las siguientes funciones: cajero, realización de estadísticas, atención telefónica, redacción de facturas, documentos y correspondencia y en general servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como llevanza de libros de contabilidad, etc, y corresponsales.
- **Auxiliar/Operador Informático:** aquel administrativo que, sin iniciativa propia, se encargue de las tareas elementales administrativas y, en general, de las puramente mecánicas, como los trabajos mecanográficos, realizando igualmente las labores auxiliares en los trabajos realizados con ordenadores y principalmente los relacionados con captura de la información por equipos metíteclados, así como funciones que requieran acceso y consulta de las bases informáticas de la empresa.

GRUPO 3: PERSONAL AUXILIAR: aquellos trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias, que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir en cada caso los requisitos que se señalen, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

a. PERSONAL CON TITULACIÓN ESPECÍFICA

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

- **Conductor/a Larga distancia/internacional:** quien estando en posesión del carné correspondiente, conduce los vehículos que tenga a su cargo, controlando y colaborando, aún de forma ocasional, en las tareas de carga y su correspondencia con la realidad, asumiendo las tareas de mantenimiento y limpieza de los vehículos. Se entiende conductor/a de larga distancia el personal que por necesidades del servicio tiene que pernoctar fuera de su domicilio.
- **Conductor/a Repartidor/a:** quien estando en posesión del carné correspondiente, conduce los vehículos que tenga a su cargo, controlando y colaborando, aún de forma ocasional, en las tareas de carga y descarga de los mismos, realizando funciones de reparto de mercancía, con responsabilidad igualmente sobre control de albaranes de carga y su correspondencia con la realidad, asumiendo las tareas de mantenimiento y limpieza de los vehículos.
- **Conductor/a Auto-venta:** el personal que, además de las funciones propias de conductor/a, realiza tanto el reparto encomendado por la empresa como el correspondiente a las ventas de los productos de la empresa realizadas a sus propios clientes, encargándose de la gestión, atención y cobro de las mercancías distribuidas, rindiendo cuentas de los cobros y ventas realizadas a la Dirección de la empresa y asumiendo las tareas de mantenimiento y limpieza de los vehículos.
- **Preventa:** el personal que realiza labores específicas de venta de toda la gama de artículos puestos por la empresa a su disposición, encargándose también de los cobros a los clientes, así como a su seguimiento. También realizará las labores de mantenimiento del material asignado para el cumplimiento de sus funciones.

b. PERSONAL SIN TITULACIÓN ESPECÍFICA

- **Personal de limpieza:** corresponde al personal que se ocupe del aseo y limpieza de los locales de la empresa, especialmente oficinas y aseos y aquellos otros que, por costumbre, no se realicen por el personal no especializado.

GRUPO 4: PERSONAL DE ELABORACIÓN

- **Oficial:** personal que, con más de dos años de trabajo en su industria, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, encontrándose además capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas encomendadas.
- **Auxiliar:** personal que ayuda en su labor a oficiales y realizan cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

GRUPO 5: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

- **Vigilante:** el personal que tiene como cometido la realización de funciones de orden y vigilancia dentro de las instalaciones de la empresa.
- **Oficial:** el personal que, poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
- **Ayudante o Especialista:** el personal que con conocimientos generales del oficio auxilia al oficial en la ejecución de los trabajos propios de éstos, estando asimismo cualificado para el manejo y conducción de los vehículos de transporte, carga y descarga de normal uso dentro de las instalaciones de la empresa.
- **Peón:** el personal que realiza las funciones de orden secundario correspondientes al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado e indistintamente en

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

cualquier servicio, sección o lugar del centro de trabajo en el que se precise la realización de las indicadas faenas.

▪ **Dependiente:** el personal que, dependiendo de los encargados de tienda, desarrolle su labor diaria en los diferentes establecimientos de venta al público, ya sean propiedad de Pescados "Barandica, S.A." o de cualquier otra titularidad que requiera la aportación de este puesto de trabajo. Las funciones que realizará serán las encomendadas en cada caso, pero a nivel general enumeramos las siguientes:

- Controlar las mercancías que en cada momento se incorporen al punto de venta.
- Despachar los artículos para venta a los diferentes clientes.
- Cobrar el importe de las diferentes ventas, según el importe del ticket.
- Controlar las existencias de mercancías.
- Mantener limpio el punto de venta.

GRUPO 6: PERSONAL CON TRABAJO EN PRÁCTICAS Y CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

- **CONTRATO EN PRÁCTICAS:** quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional que sean contratados dentro de los 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de estudios de que se trate, o de 7 para personas con discapacidad, con el fin de que obtenga la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. El plazo máximo de duración de los contratos en prácticas no podrá exceder de 2 años, computándose dicho periodo a los efectos de antigüedad en el supuesto de su posterior incorporación a la empresa.

El período de prueba para estos contratos de trabajo se establece en dos meses.

- **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:** De conformidad con lo que establece el artículo 11 del ET, sin perjuicio de la norma que en un futuro la sustituya o desarrolle, la duración de este contrato no será inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

El tiempo que se dedique a la formación teórica se podrá concertar a lo largo de la duración del contrato, respetándose el límite del 15% de la jornada máxima pactada.

Artículo 27.- Movilidad funcional y geográfica. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

2. Los trabajadores, salvo los específicamente contratados para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo que implique cambio, de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En caso de que un trabajador realice funciones de categoría inferior será por el tiempo mínimo imprescindible y, en todo caso, con una duración máxima de 2 meses.

Artículo 28.- Derechos Sindicales.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

Para todo lo relacionado con deberes y derechos sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL 11/85, de 2 de agosto, a lo dispuesto en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa y demás disposiciones aprobadas por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español.

1. Derechos y competencias de los Delegados de Personal: es competencia de los delegados de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente. Los delegados de personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores
- Ser informados con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.
- Tendrán acceso y podrán emitir informes en cualquier otro expediente en materia de personal, previa petición formulada al efecto.
- Plantear y negociar ante la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.
- Tanto los delegados de personal como los delegados sindicales dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general con 48 horas de antelación, o 24 horas como mínimo a su jefe inmediato. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Empresa.
- Las empresas facilitarán un tablón de anuncios para la difusión sindical.

2. Asambleas: Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias de la empresa, así como disponer de un máximo de 6 horas anuales retribuidas para realizar las mismas, que serán notificadas con anterioridad a la empresa procurando no obstaculizar la buena marcha de la misma.

3. Derecho de Huelga: La empresa reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia.

Artículo 29.- Comisión de Seguimiento.

Para lo no previsto en el presente convenio, así como para su interpretación, vigilancia y cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria compuesta por los miembros de cada una de las partes que figuran en el acta de constitución de la Mesa de Negociación de Convenio.

Se crea una Comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

Dos representantes designados por la empresa y dos trabajadores designados por la representación legal de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. La conciliación, mediación, interpretación y vigilancia en la aplicación del presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.

- 13 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

3. Intervenir y emitir informe con carácter previo al planteamiento formal de conflicto.

La Comisión se reunirá por convocatoria de las partes realizada por escrito y en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de Sistemas de Resolución de Conflictos, y en concreto a los establecidos en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente convenio colectivo mediante su Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales (ORECLA).

Artículo 30.- Procedimiento Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 82.3 E.T., y para cuantos otros conflictos, las partes se someten expresamente al VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante su Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales de Cantabria (ORECLA).

Por tanto, las partes en conflicto deberán acudir al ORECLA:

- A) PRECEPTIVAMENTE como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.
- B) OBLIGATORIAMENTE cuanto así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a discrepancias durante la negociación de convenios colectivos o pactos y en discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro conflicto laboral colectivo individual o plural ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipará al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social cuando así fuese necesario.

Artículo 31.- Atrasos.

Los atrasos se pagarán dentro del mes siguiente de la firma del convenio.

Artículo 32. Cláusula de descuelgue salarial.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incrementos salariales establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación, cuando la empresa acredite de manera objetiva y fehacientemente una situación de pérdidas mantenidas en los 6 meses anteriores a la firma del presente convenio y previsiones del año en que se solicite el descuelgue.

La documentación, ya sea de carácter técnico o económico que se aporte a la negociación, deberá acreditar de manera objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento pone en peligro la viabilidad de la empresa y su afectación al empleo.

Solicitud de la empresa: El trámite para solicitar la inaplicación salarial comenzará por una comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores, para lo cual, aportará:

- Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.

- 14 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

- Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Período de consultas: Que se desarrollará dentro de los diez días siguientes a haberse formulado la solicitud, y en caso de acuerdo entre ambas partes, éste deberá contener con exactitud los siguientes extremos:

- La retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
- El período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio.
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en el presente convenio como las dejadas percibir por los atrasos.

En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el ORECLA.

Artículo 33. Plan de Igualdad.

Se atribuye a la Comisión Negociadora la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.»

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad del trabajador, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores

- 15 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.».

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

Tendrá el mismo derecho quien 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 que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La empresa realizará los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Comisión Negociadora tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

- 16 -

CVE-2019-7473

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 34.- Régimen Disciplinario.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica, y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de cada Centro de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

La facultad disciplinaria, de conformidad con la legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará simultáneamente a la representación de los trabajadores.

En cuanto a tipificación de faltas y cuantía de las sanciones se estará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo siguiente:

1. FALTAS

Se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el Convenio Colectivo.

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

A. FALTAS LEVES

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- 3) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación
- 4) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 5) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B. FALTAS GRAVES

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
- 2) Faltar de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de ventas, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 6) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 7) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 8) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o advertencia por escrito de la empresa.

C. FALTAS MUY GRAVES

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, o por motivos de vecindad, familia o buena relación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5) La embriaguez durante el trabajo
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o de información o de documentos reservados de la empresa.
- 7) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada
- 8) Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- 9) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo
- 13) Las derivadas de lo previsto en los números 3, 4 y 6 del apartado anterior.
- 14) El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento
- 15) El abuso de autoridad, es decir, que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

16) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

17) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

2.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días

b) POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
- Despido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO.

Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre que cumplan los requisitos establecidos por la seguridad social para tener derecho a dicha jubilación, para lo que la empresa contratará a un trabajador con contrato de relevo.

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el citado Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y demás normas de aplicación.

Santander, a siete de mayo de dos mil diecinueve.

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

Fdo: Rosario Arques Boada. Fdo: Begoña Cortés Del Valle Hondal
(Delegada de Personal) (Delegada de Personal)

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL:

Fdo: Fernando Barandica Ortiz Fdo: Luis Javier Álvarez Díez
(Consejero Delegado) (Consejero Delegado)

JUEVES, 22 DE AGOSTO DE 2019 - BOC NÚM. 161

ANEXO I

RETRIBUCIONES 2019			
GRUPO 1-PERSONAL TECNICO		SALARIO BASE MENSUAL	RETRIBUCION ANUAL
	TÉCNICOS TITULADOS		
	SUPERIOR	1.790,54 €	26.858,10 €
	MEDIO	1.575,88 €	23.638,20 €
	TÉCNICOS NO TITULADOS		
	DIRECTOR COMERCIAL	2.205,93 €	33.088,95 €
	DIRECTOR DE PERSONAL		
	DIRECTOR DE VENTAS		
	DIRECTOR DE COMPRAS		
	ENCARGADO GENERAL		
	JEFE DE VENTAS	1.001,21 €	15.018,15 €
	JEFE DE ALMACEN	1.253,52 €	18.802,80 €
	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.253,52 €	18.802,80 €
GRUPO 2-PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	JEFE ADMINISTRATIVO	2.220,88 €	33.313,20 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTABLE	1.186,56 €	17.798,40 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.090,14 €	16.352,10 €
	AUX.OPERADOR DE INFORMATICA	973,39 €	14.600,85 €
GRUPO 3- PERSONAL SUBALTERNO			
	CON TITULACIÓN ESPECIFICA		
	CONDUCTOR LARGA DISTANCIA	1.156,12 €	17.341,80 €
	CONDUCTOR NACIONAL	924,89 €	13.873,35 €
	CONDUCTOR REPARTIDOR	867,08 €	13.006,20 €
	CONDUCTOR AUTOVENTA	867,08 €	13.006,20 €
	PREVENTA	867,08 €	13.006,20 €
	SIN TITULACIÓN ESPECIFICA		
	PERSONAL DE LIMPIEZA	840,00 €	12.600,00 €
GRUPO 4- PERSONAL DE ELABORACION			
	OFICIAL DE ELABORACION	1.040,48 €	15.607,20 €
	AUX. DE ELABORACION	867,08 €	13.006,20 €
GRUPO 5- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			
	VIGILANTE	924,89 €	13.873,35 €
	OFICIAL ENCARGADO DE SECCION	1.001,21 €	15.018,15 €
	AYUDANTE ESPECIALISTA	951,47 €	14.272,05 €
	DEPENDIENTE	867,08 €	13.006,20 €
	PEON MAS DE 18 AÑOS	867,08 €	13.006,20 €
GRUPO 6- PERSONAL PRACTICAS Y FORMACION			
	CONTRATO EN PRACTICAS	ET art. 11.2.e	
	CONTRATO PARA LA FORMACION	ET art. 11.2.g	