

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6014 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de la región de Cantabria, para el periodo 2017-2019.*

Código 39001065011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de todo tipo para la Región de Cantabria, para el periodo 2017-2019, suscrito con fecha 21 de diciembre de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la Asociación Empresarial de la Vid en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT y CCOO en representación de 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 en 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.
- 3.- Formular Comunicación-Demanda de impugnación del Convenio ante la Jurisdicción Social.

Santander, 20 de junio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

**CONVENIO COLECTIVO DE EMBOTELLADO Y COMERCIO DE VINOS, LICORES, CERVEZAS
Y BEBIDAS DE TODO TIPO, PARA LA REGIÓN DE CANTABRIA 2017 a 2019.**

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Preambulo.- El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por la la Federación de INDUSTRIA de CCOO y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Embotellado de vino y distribución de HORECA de Bebidas y Alimentación Cantabra (ADISHORECA Y LA VID CANTABRIA). Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores de la actividad de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, que radican en la región de Cantabria, y también para aquellas empresas que, radicando su sede principal en otras regiones, tengan en ésta alguna delegación o sección que dependa de la misma.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este convenio afectará a las empresas y trabajadores de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de todo tipo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Independientemente de su firma y registro, este Convenio tendrá una vigencia de 3 años, iniciando la misma el día 1 de Enero de 2017 y finalizando el día 31 de Diciembre del año 2019.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

La denuncia del presente convenio se realizará automáticamente para su revisión el día 1 de julio de 2018, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del Convenio denunciado a partir de esa fecha, siendo el plazo de negociación pactado de 18 meses a partir de la misma fecha.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIONES.

Las mejoras económicas de carácter voluntario establecidas por las empresas, podrán quedar absorbidas y compensadas por las que se establecen en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual.

No obstante, la absorción no será superior al 15%, del incremento o diferencia salarial (salario base y plus de convenio), en relación al vencido.

II. CONTRATACION E INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CONTRATACIONES ESTABLES.- MODALIDADES DE CONTRATOS.

Por razón de las características específicas de este sector, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, en aprendizaje o formación y prácticas.

1

CVE-2018-6014

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Las relaciones laborales serán de carácter indefinido, de tal forma que a un puesto de trabajo destinado a cubrir trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa se corresponde forzosamente un contrato fijo por tiempo indefinido, salvo las necesidades de contratación temporal que se presenten en las empresas y que se ajustarán a las condiciones que se establecen en el presente artículo.

Plan de Empleo y estabilidad en la contratación.- Igualmente atendiendo a la especificidad y evolución del sector, las partes convienen establecer un plan de Empleo interno que de estabilidad a los puestos de trabajo y evite prácticas de competencia desleal por costes salariales. En razón a lo anterior, y para establecer porcentajes de fijeza, se calculará como referencia de plantilla existente en la empresa, el número de trabajadores dados de alta en Seguridad Social en el mes de Diciembre de 2004.

Las empresas disponían desde la publicación del convenio colectivo 2005-2007 en el BOC, hasta el día 30 de noviembre de 2005, para que el porcentaje de trabajadores fijos indefinidos alcanzase el 82%. Tal porcentaje se mantendrá en el futuro.

Empresas de nueva creación deberán adecuar sus plantillas de tal manera que a los 8 meses de su constitución deberán tener al menos un 70% de su plantilla con trabajadores contratados con carácter indefinido, y un 82 % de la plantilla a los 18 meses de inicio de la actividad.

Al considerarse esta cláusula un plan de estabilidad de empleo en el sector, y obligar de forma genérica y porcentual, y no personalizada, a la conversión de contratos temporales en indefinidos o contratos iniciales indefinidos, las empresas podrán utilizar, en caso de existir, las subvenciones que establezca el Gobierno de Cantabria sin que esto suponga exclusión a efectos de solicitud.

Cláusula de Penalización: En caso de incumplimiento de los porcentajes de empleo fijo establecidos en el párrafo anterior, la empresa infractora deberá abonar a los trabajadores temporales a los que rescinda el contrato, la indemnización que se establece en el presente convenio que sustituye a los 8 días fijados por Ley 12/2001:

- Si se incumple el porcentaje del 82% (desde el 30 de noviembre de 2005) 12 días de indemnización por año de servicio.

Fuera del plazo anteriormente previsto si una empresa no cumple con el mínimo del 82% vendrá obligada a abonar una indemnización de 14 días.

Lo anteriormente señalado no impide que el trabajador pueda reclamar ante la Jurisdicción Social competente en contra de la rescisión de contrato, ni que la empresa pueda demostrar la naturaleza temporal propia de un contrato.

Conversión de contratos temporales en indefinidos:

En la creación de nuevos puestos de trabajo o en la provisión de vacantes cuando se requiera personal de nuevo ingreso, las empresas respetando las limitaciones ya asumidas sobre contratación por horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor de los grupos profesionales señalados de conductor-repartidor y embotellador, reguladas en el art. 30 de este Convenio, destinado a regular horas extraordinarias, promoverán que el personal temporal o eventual adquiera la condición de trabajadores fijos, de carácter indefinido.

Este contrato se formalizará por escrito.

ARTÍCULO 7.- CONTRATACIONES DE DURACION DETERMINADA.- MODALIDADES.

Contratos de duración determinada: Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Estos contratos se formalizarán por escrito.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

a) Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 5 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Estos contratos deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal establecida, en caso contrario serán considerados en fraude a Ley y pasarán a ser considerados como fijos indefinidos a todos los efectos.

b) Contrato por obra o servicio determinado.- A fin de potenciar por las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación estable previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, se conviene la utilización del contrato por obra y servicio determinado, única y exclusivamente para las situaciones que se describen a continuación:

Este tipo de contrato sólo podrá cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que se deriven de:

- la realización de un trabajo preciso por un contrato mercantil con un tercero.
- la distribución de un nuevo producto o marca, por un período máximo de 2 años, desde la firma del contrato mercantil referido.

Si la empresa continuara después del plazo de 2 años con la distribución del nuevo producto o marca los trabajadores pasarán a convertirse en trabajadores fijos indefinidos mediante el contrato para conversión de trabajadores fijos, o el que estuviere para ello regulado.

Queda prohibida la sustitución de trabajadores contratados con esta modalidad, por nuevas contrataciones de trabajadores, en razón de las posibles prórrogas del contrato mercantil de referencia o cuando supere este contrato mercantil los dos años iniciales de su duración.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual la empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores a contratar y la duración prevista.

Contrato fijo discontinuo.- Será el que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos aunque no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso los trabajadores serán llamados por orden de antigüedad en la prestación de trabajo dentro de su categoría profesional, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento de llamada por la empresa reclamar en procedimiento de despido, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que el trabajador tuviere conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se formalizará por escrito.

Contratos a tiempo parcial.- Los contratos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Este contrato se formalizará por escrito.

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios un número de horas al día, semana o mes inferior a un trabajador a tiempo completo comparable, de acuerdo con la jornada de trabajo establecida en la empresa, a tenor de lo dispuesto en el art. 29 del presente Convenio.

Atendiendo a la especificidad de este sector, el trabajador y la empresa podrán pactar, siempre por escrito, y cuando el contrato sea fijo indefinido un número de horas complementarias de hasta un 30% de la jornada establecida en el contrato suscrito. En todo caso la suma de las horas ordinarias pactadas inicialmente y las complementarias no podrán superar el 75% de la jornada establecida en este convenio.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Para el ejercicio de este cupo de horas complementarias el empresario deberá preavisar al trabajador con una antelación de 10 días naturales.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. Estos últimos contratos se ajustaran en su temporalidad a la causalidad establecida para: los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a los requisitos establecidos en el presente convenio.

Contratos de interinidad: Estos contratos solo podrán ser utilizados para cubrir bajas por enfermedad o vacaciones del personal fijo de plantilla. En estos contratos se indicará expresamente el trabajador, puesto de trabajo y circunstancias que son objeto de interinidad

Este contrato se formalizará por escrito.

Contratos de relevo.- Aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artº 12 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo se registrará, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

Contratos de formación: Las empresas utilizarán el contrato de formación (antiguamente de aprendizaje) con el objeto de posibilitar al trabajador la formación y preparación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo.

Percibirán en concepto de salario base el 80% el primer año y el 90% el segundo año de los salarios que para las categorías objeto de formación, figuran en la tabla salarial del Convenio.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo

Las categorías profesionales en las que se podrá realizar contratos de formación son: Ayudante de Laboratorio, Oficiales Administrativos, Viajantes y Oficiales de 1ª, 2ª, y 3ª.

Este contrato se formalizará por escrito.

Contratos en prácticas.- Se remite en su regulación a la legislación vigente, y se formalizará por escrito. Su retribución será el 80% y el 90% respectivamente para el primer y segundo año de duración del contrato, respecto de la establecida en el Convenio para la categoría objeto del contrato "en prácticas".

ARTÍCULO 8.- PERIODO DE PRUEBA.

La duración del periodo de prueba en los contratos fijos indefinidos no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

La duración del periodo de prueba en los contratos de carácter temporal no podrá exceder de los siguientes días:

- Para los contratos temporales suscritos con una duración superior a 6 meses: 30 días naturales.
- Para los contratos temporales suscritos con una duración inferior a 6 meses: 20 días de periodo de prueba para todas las categorías profesionales, excepto para las categorías de Administrativos que será de 30 días naturales.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

ARTÍCULO 9.- COPIA BÁSICA DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en el art. 64.4 del ET y el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del ET. en materia de contratos de duración determinada.

ARTÍCULO 10.- PREAVISO DE FIN DE CONTRATO.

Los trabajadores con contrato temporales de al menos 6 meses de duración, (contabilizando para el ello el contrato inicial y las posibles prórrogas) tendrán derecho a que la empresa les preavise de la extinción del contrato con al menos 15 días de antelación.

Así mismo, se les facilitará una propuesta de finiquito, donde se deberán recoger los conceptos adeudados al mismo (días trabajados, partes proporcionales de pagas extras, posibles vacaciones, atrasos de convenio etc.) a fin de que el trabajador pueda cotejarlo si lo considera oportuno.

ARTÍCULO 11.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Dadas las concretas 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 harán uso exclusivamente de contratos de trabajo a través de las Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Común, por un plazo máximo de 30 días naturales.

ARTÍCULO 12.- SUCESIONES DE EMPRESAS

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuera declarada delicto.

III. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PRESTACIONES

ARTÍCULO 13.- SALUD LABORAL.

En todas las empresas que tengan 50 ó mas trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá como función la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

- En las empresas entre 6 y 49 trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se crea la figura del Delegado de Prevención, cargo que ocupará necesariamente el Delegado de Personal, o se elegirá de entre y por los Delegados de Personal, con las competencias y funciones establecidas legalmente.

- En las empresas de al menos dos ó más trabajadores, y donde no exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre los mismos a UN DELEGADO DE SEGURIDAD, quién en ningún caso tendrá atribuido un crédito horario por el desempeño de sus funciones y competencias.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Este Delegado de Seguridad, tendrá las siguientes competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de Riesgos Laborales.
- El Delegado de Seguridad viene obligado a guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, y en particular sobre la información que sobre la salud del resto de los trabajadores pudiera conocer por razón de su cargo. Así mismo el Delegado de Seguridad, en empresas de menos de 6 trabajadores o donde no exista representación legal de los trabajadores, tendrán derecho a realizar un curso básico de formación no superior a 12 horas.

Estudio sobre siniestralidad en el sector.- A lo largo de la vigencia de este convenio por la Comisión Paritaria del convenio colectivo se realizará un estudio del estado actual de siniestralidad del sector y se establecerán, en caso de necesidad, líneas generales de abordaje de los supuestos de siniestralidad más graves o de mayor índice de reincidencia.

Al mismo tiempo se comprobará y realizará un seguimiento de la formación en riesgos laborales del sector. Se proporcionará formación a nuevos trabajadores designados o nuevos delegados de personal y en todo caso a aquellos trabajadores que lo precisen.

ARTÍCULO 14.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, hospitalización y enfermedad común diagnosticada como crónica las empresas complementarán las prestaciones correspondientes, que devengue el Sistema Público de Salud (I.N.S.S. y Mutuas de Accidentes), a los trabajadores hasta alcanzar el 100% de su salario real a partir del 1.º día de baja, y hasta un máximo de 18 meses.

En los casos de enfermedad común se aplicará la siguiente escala:

- Sin bajas en los 12 meses anteriores el 100% del salario real desde el 5º día de baja.
- Con una baja en los 12 meses anteriores el 100 % del salario desde el 10º día de baja.
- Con dos bajas en los 12 meses anteriores el 100 % del salario desde el 15º día de baja.

Se entenderá por salario real a estos efectos la retribución íntegra por los conceptos de salario total de Convenio, antigüedad y mejoras voluntarias, pero excluyéndose los incentivos, comisiones y conceptos indemnizatorios.

ARTÍCULO 15.- SEGURO DE ACCIDENTE Y PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO.

Las empresas afectadas se comprometen a garantizar por el período de vigencia del presente convenio, a la totalidad de la plantilla un seguro de accidente a través de póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros que cubrirá las 24 horas del día por un importe de 25.000 € por muerte y 30.000 € por incapacidad permanente en los grados de Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta.

En la misma póliza de seguro de accidente, o en póliza aparte, se garantiza que la familia del trabajador fallecido, sea por enfermedad o accidente, tendrá derecho a un subsidio, que cobrará de una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad de salario que estuviera percibiendo el trabajador.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

ARTÍCULO 16.- REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas realizarán un reconocimiento médico específico anual de todos sus trabajadores que se realizará a través del Servicio de Prevención externo contratado para vigilar la salud de los mismos. Este reconocimiento médico específico es voluntario para el trabajador.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17.- CLASIFICACIONES Y FUNCIONES DEL PERSONAL.

Se modifica la estructura de la clasificación profesional, estableciendo grupos profesionales y sus equivalencias salariales. Asimismo se organizan las funciones y competencias de personal de plantilla recogiendo en el ARTÍCULO 55 de este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

V. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 18.- RETRIBUCIONES.

Se establece y garantiza a lo largo de los 3 años de vigencia de este convenio colectivo para todos y cada uno de los grupos profesionales y las categorías profesionales adscritas, los siguientes incrementos salariales:

Año 2017: 1.2 % con efectos 1 de enero del citado año

Año 2018: 1.7 % con efectos 1 de enero del citado año

Año 2019: 1.9 % con efectos 1 de enero del citado año

Se adjuntan e incorporan como parte del convenio, las tablas salariales definitivas de cada año.

ARTÍCULO 19.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días cada una, antes de los días 20 de los meses julio y diciembre, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de las citadas pagas extraordinarias será de carácter anual.

ARTÍCULO 20.- PAGA DE VIÑAS

Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria, de 30 días cada una, en el mes de septiembre de cada año natural, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de esta paga será de carácter anual.

Las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, o con su representación legal podrá prorratear mensualmente esta paga extraordinaria.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.

Se modifica el sistema de retribución del Plus de Antigüedad establecido hasta el Convenio cuya vigencia finalizó el 31 de Diciembre de 1997 regulado en este artículo consistente en - Cuatro Trienios al 6%, - Dos Cuatrienios al 8% y - Un Quinquenio al 20%, calculados sobre el salario base de convenio, pactándose expresamente su modificación por el texto y denominación como "Complemento de Permanencia", conforme se produzcan las condiciones seguidamente establecidas. Este sistema actuará como derecho de referencia.

1º.- Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1998, hubieran devengado una antigüedad superior a 3 trienios, consolidarán dicha antigüedad y mientras alcancen el siguiente tramo de

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

antigüedad se respetará lo establecido en el convenio de 1997 como derecho de referencia. Estos porcentajes se abonarán en el momento en que el trabajador alcance completamente el tramo de antigüedad que estuviesen devengando.

Una vez consolidado el tramo en fase de devengo no se generarán nuevos tramos de antigüedad. La cantidad que resulte por este concepto salarial pasará a denominarse complemento de permanencia. Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el Salario Base que se pacte en el futuro.

2º.- Los trabajadores contratados a la fecha de la firma del presente Convenio que a 31 de Diciembre de 1998 no tuvieran consolidado un mínimo de tres trienios, y las nuevas contrataciones de trabajadores que se produzcan a partir de la fecha de su publicación en el B.O.C., devengarán como complemento de permanencia hasta un límite máximo de tres trienios a razón de un 6% del Salario Base de convenio vigente en cada momento, para cada uno de ellos.

Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el Salario Base que se pacte en el futuro.

Así pues el complemento de permanencia se generará de acuerdo con el siguiente calendario:

- Al cumplir los tres años de incorporación a la empresa: 6% del Salario Base de Convenio
- Al cumplir los seis años de incorporación: 12% del Salario Base de Convenio.
- Al cumplir los nueve años de incorporación: 18% del Salario Base del Convenio.

Este complemento de permanencia se abonará también con motivo de las vacaciones anuales del trabajador y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como Complemento de Permanencia.

ARTÍCULO 22.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Los cajeros y repartidores que habitualmente realizan funciones de pago o cobro percibirán la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales anexas en concepto de quebranto de moneda siempre que no tengan otro tipo de compensación por esta función.

También tendrán derecho a percibir este concepto en la parte proporcional que les corresponda por sus funciones, aquellos trabajadores que las desempeñen con carácter excepcional y no habitual.

Billetes falsos: A cada trabajador, con la categoría de cajero o repartidor, se le proporcionará un instrumento de verificación de la licitud de los billetes que le sean entregados. Este instrumento podrá ser un lápiz de detección de billetes falsos o similar, que permita la verificación en el lugar físico de la entrega de los billetes.

Robo de mercancías: las empresas dispondrán que los vehículos de reparto tengan sistemas o medios de seguridad que impidan en lo posible el robo de mercancías. En caso de que los vehículos no dispongan de estos sistemas o medios de seguridad, el trabajador no será responsable económicamente más que de la cantidad fijada mensualmente por quebranto de moneda, siendo la empresa quién sufraga el importe superior.

ARTÍCULO 23.- DIETAS.

Durante la vigencia del convenio se acuerdan para conductores y ayudantes, y desde el momento de publicación de este convenio en el BOC las cantidades en concepto de dietas (comida, cena, pernocta y desayuno) que se adjuntan a las tablas salariales y para cada año de vigencia.

Se mantiene el mejor derecho de los trabajadores en aquellas empresas que lo superen mediante la modalidad de gastos-pagos. Asimismo, se utilizará la modalidad de a gastos-pagos, para el conductor repartidor que realice sus funciones en el término municipal de Santander.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

ARTÍCULO 24.- PLUS DE TRANSPORTE O GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

El valor del plus de transporte queda establecido:

para el año 2017: 5.12 € brutos
para el año 2018: 5,20 € brutos
para 2019: 5.30 € brutos

Se percibirá por día efectivo de trabajo y con presencia física en el puesto de trabajo. La ausencia de medio día supondrá la pérdida del 50% del plus de transporte de dicho día.

ARTÍCULO 24.BIS.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20% del salario base de su categoría profesional y en proporción al tiempo nocturno realizado.

ARTÍCULO 25.- ABONO DE ATRASOS.

Las empresas abonarán los atrasos correspondientes al presente convenio en el plazo máximo de 1 mes desde su publicación en el BOC.

ARTÍCULO 26.- ROPAS DE TRABAJO.

Las empresas entregarán anualmente y dentro de los seis primeros meses del año, dos buzos y dos pares de botas, y al personal de reparto, la ropa de agua necesaria para su trabajo, consistente en chubasquero y botas de agua. Asimismo facilitarán guantes al personal de carga y descarga que lo soliciten.

Las empresas que lo deseen de forma voluntaria podrán entregar el uniforme que estimen oportuno o según tengan establecido por organización interna.

En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos por todos los trabajadores que, con condición más beneficiosa a la expresada, tengan establecida las empresas.

ARTÍCULO 27.- PREMIO DE VINCULACIÓN.

Todo trabajador, al cumplir los 25 años de servicio en la empresa, tendrá derecho, por tal motivo, a la percepción de una paga consistente en una mensualidad del salario base y plus convenio. Igualmente, al cumplir los 30 años de antigüedad percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones. Y al cumplir los 35 años de antigüedad, percibirá otra mensualidad en idénticas condiciones.

ARTÍCULO 28.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley 35/2010 sobre los artículos 82.3 y 85.3.c), así como del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo se realizarán durante la vigencia del presente convenio colectivo, de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales.-

Los porcentajes y condiciones económicas de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurren las circunstancias o causas tipificadas en el art. 82.3 que justifiquen el descuelgue.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

B) Procedimiento de negociación, documentación a presentar y contenido de los acuerdos.

En los supuestos en que exista representación legal de los trabajadores: La no aplicación se pactará entre ésta y la empresa.

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

En caso de acuerdo entre las partes, el mismo contendrá con exactitud:

- La retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
- El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio, ni como máximo los tres años de duración
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

Este acuerdo se comunicará a la Comisión paritaria del Convenio.

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

En los supuestos en que no exista representación legal de los trabajadores:

La no aplicación de los incrementos se pactará entre la empresa y una comisión designada por los trabajadores, conforme al art. 41.4 del ET.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista representación legal de los trabajadores.

Igualmente el acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y en caso de desacuerdo se someterán al procedimiento de conciliación establecido en ORECLA.

En el caso de que se desee optar por el procedimiento regulado en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el que los trabajadores otorguen su representación a una Comisión compuesta por un máximo de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, los empresarios podrán optar por conceder, con igual número de miembros, su representación a la asociación empresarial en la que estuviese integrado o a la más representativa a nivel autonómico, con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter sectorial o intersectorial.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista Representación legal de los trabajadores.

Igualmente el acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y en caso de desacuerdo se someterán al procedimiento de conciliación establecido en ORECLA.

VI. JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo establecida para el personal afectado por este convenio y por toda la vigencia del mismo será la 1.764 horas año.

Cada empresa fijará un calendario laboral para distribuir la jornada anual en jornada diaria a desarrollar de lunes a viernes, sin superar cada uno de los años citados el número máximo de horas anuales establecido.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Se respetaran las mejores condiciones que existan y se mantendrán las pactadas durante la vigencia del presente Convenio en cada caso.

Si como consecuencia de la distribución de la jornada en un año, se generase un exceso de horas, podrán acumularse al disfrute del periodo de vacaciones que tenga cada persona trabajadora. Esta acumulación de horas no podrá disfrutarse en el periodo de vacaciones comprendido entre los días 15 de mayo a 30 de septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con el fin de potenciar al máximo la contratación y el empleo en este sector de embotellado y comercio de vinos, queda suprimida la realización de horas extraordinarias de carácter habitual salvo los casos y supuestos que se regulan en el presente artículo.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias, como consecuencia de la prolongación de las jornadas establecidas en el presente convenio, en las siguientes categorías profesionales y periodos:

- a) Para los conductores-repartidores: las que se motiven como consecuencia del tráfico de reparto en los meses de Julio, Agosto, y Diciembre.
- b) Para los embotelladores las realizadas en los meses de Julio, Agosto y Diciembre de cada año natural.

Este tipo de horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o se compensarán en descanso por un tiempo equivalente a hora y tres cuartos.

Estas horas extraordinarias serán compensadas preferentemente con tiempo de descanso, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, debiendo ser disfrutadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, excepto pacto expreso entre las partes para que éste descanso se pueda acumular a las vacaciones reglamentarias.

Fuera de estos supuestos, para cubrir las necesidades de exceso de trabajo de las empresas para el resto de categorías profesionales y períodos de tiempo, que darían lugar a la realización de horas extraordinarias, ambas partes convienen que se contratará a nuevos trabajadores con la modalidad de contrato indefinido como fijos discontinuos y a tiempo parcial.

ARTÍCULO 31.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará treinta días de vacaciones, de los cuales veintidós serán laborales de lunes a viernes.

De los treinta días, quince, como mínimo, se disfrutarán entre los días 15 de mayo a 30 de septiembre.

Si a petición y por conveniencia de la empresa se propusiera, y el trabajador lo aceptara, no disfrutar las vacaciones dentro del periodo indicado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 160,24 € ó un día más de vacaciones.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo al respecto entre la empresa y el trabajador.

Cuando una IT, que surja con anterioridad al inicio del periodo vacacional establecido de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, impida disfrutar este último en la fecha señalada, ya sea la IT derivada de embarazo, parto, o lactancia, o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, o por contingencias comunes o profesionales, el trabajador tendrá derecho a solicitar la fijación de un nuevo periodo en fecha distinta, al finalizar la causa de suspensión.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

En el caso de que la suspensión finalice habiendo terminado el año natural, al que las vacaciones correspondan, deberá disfrutarse en el año posterior al de su devengo.

En todo caso, a la vista del impacto del disfrute de dos periodos de vacaciones en el mismo año natural, pueda tener sobre la organización interna del trabajo de la empresa, la fijación del nuevo periodo de vacaciones deberá realizarse de manera compatible con el calendario de vacaciones que se fije para ese año para el resto de la plantilla.

En caso de desacuerdo se establecerá el disfrute por parte de la empresa, con independencia de que el trabajador podrá impugnarlo ante los Tribunales de lo Social.

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguna de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación. En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge.
- c) 3 días naturales, en caso de nacimiento de hijo.
- d) 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kilómetros el plazo será de 4 días.
En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización de los familiares antes descritos, y en caso de concurrencia con otros trabajadores que tenga el mismo derecho, esta licencia podrá ser ejercida de forma discontinua previo aviso y justificación a la empresa.
- e) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) 1 día por traslado del domicilio habitual
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal ó convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el aptdo. uno del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- l) Hasta un máximo de 4 horas en un día laborable, por asuntos de justificada urgencia y en los que el trabajador tenga que intervenir de forma personal, (renovación del D.N.I., renovación del carnet de conducir).

12

CVE-2018-6014

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

A los efectos de ejercicio de las licencias retribuidas señaladas anteriormente que hagan referencia a la esposa y/o familiares consanguíneos, tendrán la misma consideración las personas denominadas Parejas de Hecho.

VII. DESARROLLO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 33.- PLANES DE ACCION POSITIVA.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

ARTÍCULO 34.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente que el papel del sector privado de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo tiene un alcance limitado en el conjunto de la población activa, pero como sector avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

ARTÍCULO 35.- PLANES DE IGUALDAD.

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

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas de menos de 250 trabajadores. En estos casos podrán implantarse planes de igualdad que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal si por mutuo acuerdo de la dirección de las empresas

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

y la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o en su defecto con el personal trabajador de la misma deciden, por co-responsabilidad, asumir la igualdad de oportunidades como fundamento de la mejora de la empresa. En este supuesto la representación legal de los trabajadores, participará en la forma y modo establecido en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en este sector. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas de este sector.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Igualmente podrá ser utilizado por aquellas empresas que no teniendo obligación legal de efectuar los planes deseen realizarlos de forma voluntaria.

ARTÍCULO 36 .- CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

ARTÍCULO 37.- DIAGNOSTICO DE SITUACION.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones, sin que la muestra sea exhaustiva sino meramente enunciativa:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

ARTÍCULO 38.- OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, en los casos en que sean necesarios, utilizando los medios que la Administración ponga a su disposición,
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

ARTÍCULO 39.- COMPETENCIAS DE LAS EMPRESAS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y REGIMEN TRANSITORIO.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores, en las empresas en que hubiere tal representación, o en su defecto a los trabajadores de la plantilla.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores, en su caso, el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes para su solución el ORECLA.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores, en su caso, con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ARTÍCULO 40.- 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.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

- 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, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado g) del art. 32 de este convenio.
- 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.

ARTÍCULO 41.- REDUCCION DE LA JORNADA 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 dividirse en dos fracciones de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción:** A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- **Opción de reducción acumulada:** Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de media 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 media hora por día laborable.

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

ARTÍCULO 42.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida,

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo 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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho el empresario, atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, 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 al trabajador. En caso de desacuerdo, las discrepancias surgidas serán resueltas por la Jurisdicción competente a través de lo dispuesto en cada momento por la Ley de Procedimiento Laboral.

ARTÍCULO 43.- REDUCCIONES DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas tendrán derecho a la elección del turno en que desean ejercitar este derecho, concretando el horario del turno elegido de forma ininterrumpida, en atención a la organización de turnos existentes en la empresa.

La alteración de este sistema será posible siempre que se de el mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

ARTÍCULO 44.- AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Los trabajadores, previa solicitud a la empresa y posterior justificación de la causa alegada, podrán disponer de hasta siete días laborables (seguidos o alternos) al año de licencia sin retribución. Este tiempo de licencia sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 25 trabajadores: 1 trabajador.
- Centros de 26 a 50 trabajadores: 2 trabajadores.
- Centros de más de 50 trabajadores: 3 trabajadores.

VIII. MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 45.- ACESO A LA JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL (CONTRATO DE RELEVO)

Siempre que el trabajador haya cumplido los requisitos establecidos en la Ley General de Seguridad Social, tanto los de edad como de cotización, para poder acceder a la jubilación a tiempo parcial contributiva, podrá solicitar de la empresa la realización de los contratos precisos para acceder a jubilación anticipada parcial.

Para ello el trabajador con una antelación prevista mínima de tres meses antes de la fecha en que desee jubilarse, tendrá la obligación de notificar a la empresa su voluntad de acceso a la jubilación parcial y los términos de tiempo y duración en que desea realizar el contrato a tiempo parcial, que con este motivo debe suscribirse. La empresa dispondrá de estos tres meses para realizar la búsqueda de la persona con la que tendrá la obligación de suscribir el contrato de relevo simultáneo al contrato a tiempo parcial que facilite la jubilación parcial anticipada.

18

CVE-2018-6014

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Por tanto las obligaciones anteriores establecidas para empresas y trabajadores lo serán a efectos de que se lleve a cabo la jubilación anticipada parcial. No obstante lo anterior, mediante mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado parcial, podrán pactar la acumulación del tiempo trabajado de este último en una determinada época del año, la fecha de inicio en que se puedan suscribir los contratos a tiempo parcial y contrato de relevo. Igualmente por medio de mutuo acuerdo se establecerán los términos de tiempo y duración del contrato a tiempo parcial.

El contrato de relevo podrá celebrarse con un desempleado o con un trabajador de la empresa que tuviera un contrato por tiempo determinado, y su duración se ajustará a lo regulado en el número 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 46.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional, dentro de la empresa, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador dentro de las categorías del mismo grupo profesional y atendiendo a las titulaciones académicas, profesionales y experiencia del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones de categorías inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 47.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO.

Cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas se notificará a los representantes legales de los trabajadores, o a los trabajadores directamente afectados en su defecto, la modificación sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 41 del ET.

ARTÍCULO 48.- DESPIDOS OBJETIVOS.

Cuando se trate de despidos conforme al Art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario abrirá un periodo de negociación y consulta con el representante de los trabajadores, quien ostentará la condición de parte interesada en la tramitación de los despidos.

Esta consulta tendrá una duración de 15 días hábiles, y deberá versar sobre las causas motivadoras de los despidos y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

En los procedimientos de Despido Objetivo individual, por las causas reguladas en el artº 52c) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales serán informados y formaran parte de la negociación anteriormente señalada pero no ostentaran la condición de parte interesada en el procedimiento.

IX. REGIMEN DISCIPLINARIO Y PERDIDA TEMPORAL DEL CARNÉ DE CONDUCIR

ARTÍCULO 49.- FALTAS Y SANCIONES.

Faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

3. El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causar justificada.

Faltas graves. Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.
7. La desobediencia a la Dirección de la empresa que disculpe o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa. Incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.
13. Las derivadas de lo previsto en las causa 3ª del artículo anterior.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

2. El fraude en las gestiones encomendadas el hurto o robo, tanto a la empresa, como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
5. La condena por delito del robo, hurto, malversación, cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria, continuada, y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.
13. 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, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
14. El que promueva acciones u omisiones que originen acoso moral o psicológico en otro compañero, en el centro de trabajo.

Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas y sanciones de las empresas serán las recogidas en el texto refundido de la Ley 5/2000 de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

ARTÍCULO 50.- RETIRADA DEL CARNE DE CONDUCIR.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a delito en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La Empresa asignará al trabajador afectado otro puesto de trabajo de la misma u otra categoría profesional superior o inferior, si lo hubiere y el

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

trabajador estuviera capacitado, respetando el salario correspondiente a su categoría, o alternativamente el trabajador solicitará una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carné, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo respetándole todos los derechos adquiridos sin excepción.

La Empresa será la responsable de todos los gastos y daños que origine la conducción la conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad o responsabilidad legal establecida judicialmente.

El conductor que se vea privado de su permiso de conducir, deberá comunicar expresamente y por escrito este hecho a la empresa que acusará recibo de esta comunicación.

X.- DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 51.- DERECHOS SINDICALES.

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa disfrutarán de las garantías y atribuciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales por ellos utilizadas, se podrán acumular, parte de las mismas, en uno o varios representantes sindicales hasta un total de 20 horas mensuales, con preaviso de quince días.

A los efectos del consumo de horas sindicales, no tendrán el carácter de tales las empleadas por los Delegados de este sector que hayan sido nombrados por su respectiva central sindical como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector, y se disfrutarán sin límite en tanto dure su negociación.

Dichas horas serán acumulables de mes en mes.

XI. ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 52.- FORMACIÓN.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que sus efectos se desarrollarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias que conduzcan a la aplicación de dicho Acuerdo.

Las empresas vendrán obligadas a que el tiempo de formación correspondiente a prevención de riesgos laborales, sea considerado como tiempo de trabajo efectivo. Igual trato recibirá la formación profesional que sea exigida por la empresa al trabajador.

Fuera de las anteriores situaciones el trabajador podrá disponer de los permisos necesarios para realizar exámenes, en formación reglada o en formación profesional que no le haya sido solicitada por la empresa, pero el tiempo no será considerado como trabajo efectivo. En estos casos el trabajador deberá notificar a la empresa las ausencias y presentar justificante de la convocatoria de examen.

ARTÍCULO 53.- 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 y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

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 Rualasal nº 8, planta 6ª de Santander (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 art. 28, 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 pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como Complemento de Permanencia. Igualmente la citada Comisión resolverá las discrepancias que puedan surgir con motivo de la aplicación de la paga de Viñas.
- 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 discrepancias durante o tras la finalización del periodo de consultas en las materias que así dispone la ley, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la comisión paritaria, y esta acordar el sometimiento de aquellas al procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos laborales, disponiendo la comisión paritaria de un máximo de 15 días laborables para pronunciarse si el adesaquo se produce durante el periodo de consultas. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o no hubieran logrado una solución, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo de la Comunidad Autónoma de Cantabria que tenga asumido los fines de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- 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 54.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes acuerdan que todos aquellos conflictos que sean legalmente susceptibles de someterse a mediación previa y que afecten a trabajadores y a empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán con carácter previo al mecanismo de mediación y resolución extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

ARTÍCULO 55.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y DEFINICION DE COMPETENCIAS

La clasificación profesional que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos, si la estructura u organización de la empresa no lo precisa.

CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto
Encargado General
Inspector
Enólogo
Encargado de laboratorio
Ayudante de laboratorio
Contrato de formación 2º año
Contrato de formación 1º año

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración
Jefe Administrativo de 1ª
Jefe Administrativo de 2ª
Oficial 1º Administración
Oficial 2º Administración
Auxiliar Administrativo
Contrato de formación 2º año
Contrato de formación 1º año

GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto
Encargado
Jefe de Ventas
Viajante - Autoventa y Preventa
Oficial de 1ª- Conductor Repartidor
Oficial de 2º
Oficial de 3º
Peón Especialista
Contrato de formación 2º año
Contrato de formación 1º año

GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios
Capataz
Peon
Contrato formacion 2º. Año
Contrato formacion 1er. Año
Limpieza

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Criterios Generales: definición de competencias y tareas. Establecimiento de nuevas modalidades de organización de trabajo.

GRUPO 1º: DIRECCION Y ANALISIS DE PRODUCTO

ENCARGADO GENERAL.- Persona que está al frente de un establecimiento o que ostenta la dirección superior de varias sucursales de la empresa.

INSPECTOR DE VENTAS.- Persona que efectúa, coordina y supervisa con plena responsabilidad la labor de corredores, viajantes y otros agentes de ventas. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

ENOLOGO.- Persona que tiene titulación y conocimientos relativos a la elaboración de los vinos.

ENCARGADO DE LABORATORIO.- Persona que con conocimientos de enología realiza con responsabilidad plena los trabajos encomendados al laboratorio.

AYUDANTE DE LABORATORIO.- Persona que con mínimos conocimientos técnicos auxilia al encargado de laboratorio y al enólogo.

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas para alcanzar la necesaria capacitación profesional en su segundo año de contratación. Podrá suscribirse un contrato de formación en su segundo año si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el Art. 7 de este convenio.

Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas de alcanzar la necesaria capacitación profesional. Podrá suscribirse un contrato de formación si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el Art. 7 de este convenio.

Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

GRUPO PROFESIONAL 2º: ADMINISTRACION

JEFE ADMON. 1º.- Persona que ostenta con plenas facultades la dirección de las funciones administrativas de una empresa.

JEFE ADMON. 2º.- Persona que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones de la empresa, con personal a sus órdenes. Se asimilan a esta categoría los Contables.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

OFICIAL 1ª ADMON.- Persona que realiza trabajos de administración, con iniciativa propia y plena responsabilidad.

OFICIAL 2ª ADMON.- Persona que realiza funciones administrativas de una de las secciones de la empresa en las que se puede dividir el trabajo.

AUX. ADMINISTRATIVO.- Persona que con conocimientos generales auxilia a los oficiales administrativos.

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas de administración para alcanzar la necesaria capacitación profesional en su segundo año de contratación. Podrá suscribirse un contrato de formación en su segundo año si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el Art. 7 de este convenio.

Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas de administración para alcanzar la necesaria capacitación profesional. Podrá suscribirse un contrato de formación si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el Art. 7 de este convenio.

Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

GRUPO PROFESIONAL 3º: COMERCIAL Y REPARTO

ENCARGADO.- Persona que con conocimientos técnicos adecuados a su función dirige un establecimiento o sección, bajo la directa dependencia de la empresa.

JEFE DE VENTAS.- Persona que tiene a su cargo la dirección de las operaciones y los criterios conforme a los cuales deben realizarse las ventas de una empresa. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

VIAJANTE.- Persona que realiza, según ruta previamente señalada, los viajes para ofrecer los artículos de la empresa y elaborar los pedidos de los mismos. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

Es la persona que realiza funciones de captación de clientes, para lo que debe tener un amplio conocimiento de las clases de mercancías objeto de venta, conocimiento y/o experiencia en el sector y en el mercado. Debe comprobar la fiabilidad del cliente que capte sin que por ello responda del resultado de la venta. Se encarga de la venta de mercancías a clientes, emisión y cobro de facturas, según el caso. Puede establecer rutas nuevas de clientes, previo conocimiento y autorización de la empresa. Sus tareas consisten en operaciones con dificultad de grado medio-alto, puede seguir un método preciso o el que considere mas adecuado para el ejercicio de sus funciones. Su grado de autonomía es alto.

Deberá poseer carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehiculo con el que se trabaje.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

Conocimiento de grado medio de informática y de enología, y con demostración de capacidad de relación interpersonal.

AUTOVENTA.- Es la persona que realiza funciones de venta de mercancía a clientes, concierta y cierra la operación, realiza emisión y cobro de facturas, según listado y ruta previamente entregado por la empresa. Puede realizar también funciones de captación de nuevos clientes y cerrar las ventas previa autorización de la empresa. Entrega la mercancía que transporta, a diferencia del preventiva. Sus funciones consisten en operaciones y tareas con dificultad de grado medio, siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con una autonomía de grado medio

Poseerá carné de conducir tipo B o C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje. Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

PREVENTA.- Es aquella persona que realiza funciones previas de recogida de información sobre ventas a clientes para poder ser traspasadas posteriormente a las tareas de reparto. Consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas, con autonomía de grado bajo o medio para la ejecución de sus funciones. Puede realizar funciones de emisión y cobro de facturas según criterios previamente establecidos por la dirección de la empresa.

Dispondrá de vehículo proporcionado por la empresa, o vehículo propio y carné de conducir tipo B. Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

CONDUCTOR REPARTIDOR.- Es la persona que poseyendo el carné de conducir adecuado a la clase y tipo de vehículo que conduce y con conocimientos profesionalmente probados, realiza las funciones de transporte de la mercancía y reparto de la misma a clientes con los que previamente la empresa ha concertado la venta. Puede realizar tareas de cobro de facturas pendientes con el cliente al que reparte. Realiza tareas sencillas de grado medio y de esfuerzo físico, siguiendo instrucciones específicas y previamente determinadas, con escaso grado de autonomía.

Poseerá carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje. Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

Equivalencia a categorías profesionales de las nuevas definiciones de competencias y tareas a la tabla salarial.

Todas las personas que desarrollen funciones en las que es preciso el carné de conducir tipo C1 por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Primera.

Todas las personas que desarrollen funciones en las que sea preciso el carné de conducir tipo B por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Tercera u Oficial de Segunda.

OFICIAL 1ª, 2ª Y 3ª.- Personas que realizan trabajos propios de un oficio -conductores, mecánicos, etc.-. Serán oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa propia según el grado de capacidad en la realización de su cometido.

PEON ESPECIALIZADO.- Persona que realiza trabajos concretos y determinados que precisan cierta práctica en su ejecución, sin constituir un oficio.

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.- Es aquella persona que desarrolla funciones de ayudante o auxiliar básico del puesto de trabajo al que se le asigna. Puede suscribirse un contrato formativo de aprendizaje si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el art. 7 de este convenio en su segundo año de contratación. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación. No es preceptivo poseer carné de conducir.

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.- Es aquella persona que desarrolla funciones de ayudante o auxiliar básico del puesto de trabajo al que se le asigna. Puede suscribirse un contrato formativo

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

de aprendizaje si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el art. 7 de este convenio.
Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.
No es preceptivo poseer carné de conducir.

GRUPO PROFESIONAL 4º: ALMACEN Y SERVICIOS

CAPATAZ.- Persona que con conocimientos técnicos adecuados a su función, dirige el trabajo de los peones, peones especialistas y personas que tengan contrato de formación.

PEON.- Operario mayor de 18 años que hagan labores para cuya realización se requiera un predominante esfuerzo físico.

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.- Es aquella persona que desarrolla funciones de ayudante o auxiliar básico del puesto de trabajo al que se le asigna. Puede suscribirse un contrato formativo de aprendizaje si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el art. 7 de este convenio en su segundo año de contratación. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.
No es preceptivo poseer carné de conducir.

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.- Es aquella persona que desarrolla funciones de ayudante o auxiliar básico del puesto de trabajo al que se le asigna. Puede suscribirse un contrato formativo de aprendizaje si reúne los requisitos legales establecidos en cada momento y de acuerdo con la reserva de categorías establecida en el art. 7 de este convenio.
Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Personas que se ocupan de la limpieza de los locales de la empresa.

Lo que firmamos a los efectos oportunos en Santander a 21 de diciembre de 2017

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL
ADISHORECA Y LA VID

POR LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE
DE COMISIONES OBRERAS CANTABRIA

FEDERACIÓN DE SERVICIOS MOVILIDAD
Y CONSUMO DE UGT

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

TABLA SALARIAL 2017

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	970,04 €	279,24 €	1.249,28 €	18.739,15 €
Inspector	842,35 €	368,16 €	1.210,50 €	18.157,56 €
Enólogo	1.065,48 €	224,40 €	1.289,89 €	19.348,30 €
Encargado de laboratorio	970,04 €	279,24 €	1.249,28 €	18.739,15 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	26,08 €	11,48 €	37,56 €	17.088,45 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.065,48 €	224,40 €	1.289,89 €	19.348,30 €
Jefe Administrativo de 2ª	970,04 €	279,24 €	1.249,28 €	18.739,15 €
Oficial 1º Administración	809,31 €	368,87 €	1.178,19 €	17.672,78 €
Oficial 2º Administración	794,89 €	355,12 €	1.150,00 €	17.250,04 €
Auxiliar Administrativo	780,42 €	307,63 €	1.088,05 €	16.320,76 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	27,61 €	12,11 €	39,72 €	18.073,42 €
Jefe de Ventas	1.065,48 €	224,40 €	1.289,89 €	19.348,30 €
Viajante	809,32 €	371,84 €	1.181,17 €	17.717,51 €
Oficial 1ª (salario/día)	26,51 €	12,16 €	38,67 €	17.594,87 €
Oficial 2ª (salario/día)	26,08 €	11,48 €	37,56 €	17.088,45 €
Oficial 3ª (salario/día)	25,91 €	10,77 €	36,68 €	16.688,88 €
Peón especialista (salario/día)	25,56 €	10,10 €	35,66 €	16.224,27 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	29,51 €	11,27 €	40,78 €	18.556,62 €
Peón (salario/día)	25,56 €	10,10 €	35,66 €	16.224,27 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	4,19 €	1,55 €	5,74 €	10.123,12 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	26,55 €
Plus Transporte	5,12 €
DIETAS	
comida	13,27 €
cena	12,25 €
pernocta	20,93 €
desayuno	3,06 €

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

TABLA SALARIAL 2018

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	986,53 €	283,98 €	1.270,51 €	19.057,71 €
Inspector	856,67 €	374,42 €	1.231,08 €	18.466,24 €
Enólogo	1.083,60 €	228,22 €	1.311,81 €	19.677,22 €
Encargado de laboratorio	986,53 €	283,98 €	1.270,51 €	19.057,71 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	26,52 €	11,67 €	38,20 €	17.378,95 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.083,60 €	228,22 €	1.311,81 €	19.677,22 €
Jefe Administrativo de 2ª	986,53 €	283,98 €	1.270,51 €	19.057,71 €
Oficial 1º Administración	823,07 €	375,14 €	1.198,21 €	17.973,22 €
Oficial 2º Administración	808,40 €	361,15 €	1.169,55 €	17.543,29 €
Auxiliar Administrativo	793,68 €	312,86 €	1.106,55 €	16.598,22 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	28,08 €	12,32 €	40,40 €	18.380,67 €
Jefe de Ventas	1.083,60 €	228,22 €	1.311,81 €	19.677,22 €
Viajante	823,08 €	378,16 €	1.201,25 €	18.018,71 €
Oficial 1ª (salario/día)	26,96 €	12,37 €	39,33 €	17.893,99 €
Oficial 2ª (salario/día)	26,52 €	11,67 €	38,20 €	17.378,95 €
Oficial 3ª (salario/día)	26,35 €	10,96 €	37,30 €	16.972,59 €
Peón especialista (salario/día)	25,99 €	10,27 €	36,26 €	16.500,08 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	30,01 €	11,46 €	41,48 €	18.872,08 €
Peón (salario/día)	25,99 €	10,27 €	36,26 €	16.500,08 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	4,26 €	1,58 €	5,84 €	10.295,21 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	27,00 €
Plus Transporte	5,20 €
DIETAS	
comida	13,50 €
cena	12,46 €
pernocta	21,29 €
desayuno	3,12 €

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

TABLA SALARIAL 2019

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	1.005,27 €	289,38 €	1.294,65 €	19.419,81 €
Inspector	872,94 €	381,53 €	1.254,47 €	18.817,10 €
Enólogo	1.104,19 €	232,55 €	1.336,74 €	20.051,09 €
Encargado de laboratorio	1.005,27 €	289,38 €	1.294,65 €	19.419,81 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	27,03 €	11,89 €	38,92 €	17.709,15 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.104,19 €	232,55 €	1.336,74 €	20.051,09 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.005,27 €	289,38 €	1.294,65 €	19.419,81 €
Oficial 1º Administración	838,71 €	382,27 €	1.220,98 €	18.314,71 €
Oficial 2º Administración	823,76 €	368,02 €	1.191,77 €	17.876,61 €
Auxiliar Administrativo	808,76 €	318,81 €	1.127,57 €	16.913,58 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	28,61 €	12,55 €	41,16 €	18.729,90 €
Jefe de Ventas	1.104,19 €	232,55 €	1.336,74 €	20.051,09 €
Viajante	838,72 €	385,35 €	1.224,07 €	18.361,06 €
Oficial 1ª (salario/día)	27,47 €	12,60 €	40,07 €	18.233,97 €
Oficial 2ª (salario/día)	27,03 €	11,89 €	38,92 €	17.709,15 €
Oficial 3ª (salario/día)	26,85 €	11,16 €	38,01 €	17.295,07 €
Peón especialista (salario/día)	26,49 €	10,47 €	36,95 €	16.813,58 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	30,58 €	11,68 €	42,27 €	19.230,65 €
Peón (salario/día)	26,49 €	10,47 €	36,95 €	16.813,58 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	4,34 €	1,61 €	5,95 €	10.490,82 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	27,51 €
Plus Transporte	5,30 €
DIETAS	
comida	13,76 €
cena	12,70 €
pernocta	21,69 €
desayuno	3,17 €