

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

7. OTROS ANUNCIOS

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-407 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa NUGASA NORTE, S.A. para los años 2023-2026.*

Código: 39003162012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa NUGASA NORTE, S.A, para los años 2023-2026, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 30 de mayo de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

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

Santander, 18 de enero de 2024.

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

CVE-2024-407

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUGASA NORTE, S.A. PARA LOS AÑOS
2023-2026.**

CAPÍTULO I
Condiciones generales

Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II
Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Artículo 9.- FORMACIÓN

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

CAPÍTULO III
Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

CAPÍTULO IV
Clasificación profesional

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO V
Condiciones económicas

Artículo 19.- SALARIO BASE

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 22.- PLUS DE CIERRE

Artículo 23.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Artículo 26.- DIETAS Y VIAJES

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 28.- PAGO DE SALARIOS

Artículo 29.- ABONO DE ATRASOS

CAPÍTULO VI
De la jornada de trabajo

Artículo 30.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 32.- VACACIONES

Artículo 33.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Artículo 34.- PERMISO NO RETRIBUIDO Y LICENCIA SIN SUELDO

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

CAPÍTULO VII
Situación de la mujer en la empresa

Artículo 36.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

CAPÍTULO VIII
Modificación y extinción del contrato

Artículo 37.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

Artículo 38.- TRASLADOS

Artículo 39.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 40.- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 41.- CALIFICACION DE LAS FALTAS

Artículo 42.- FALTAS LEVES

Artículo 43.- FALTAS GRAVES.

Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES

Artículo 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Artículo 46.- SANCIONES MÁXIMAS

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO X
De los derechos sindicales

Artículo 48.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

CAPÍTULO XI
Organismo de Resolución Extrajudicial de
Conflictos Laborales

Artículo 50.- ORECLA

CAPITULO XII
Derecho supletorio

Artículo 51.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

CAPÍTULO I
Condiciones generales

Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio colectivo, se suscribe por la Dirección de la empresa NUGASA NORTE, S.A. y la representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma, compuesta por el Comité de Empresa.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre a empresa "NUGASA NORTE S.A." y su personal.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa, excepto quienes se encuentren en los supuestos del art. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a Cantabria regulando las condiciones mínimas de trabajo de NUGASA NORTE. S.A. (en adelante La Empresa).

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2023, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2026.

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 2026, siendo de aplicación hasta la firma del Convenio que lo sustituya en las tablas salariales y sus artículos normativos.

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las mejoras establecidas en este Convenio, no se compensarán ni absorberán a las que existan en los diferentes comercios.

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

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

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

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

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días hábiles, se creará una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio. Esta comisión estará formada por tres miembros representantes de la empresa y otros tres representantes de las personas trabajadoras. En caso de necesidad podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la empresa como de los representantes de las personas trabajadoras, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión.

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

Las funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

- a). - Interpretación del convenio
- b). - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c). - Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d). - Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tienda a la mayor eficacia del convenio.
- e). - Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, según los art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de 15 días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán al arbitraje del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de 5 días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de 10 días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

CAPÍTULO II
Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Serán de aplicación las normas de contratación y de medidas de fomento de empleo vigentes tal y como establece el Convenio Colectivo del sector.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS:

Se estará a lo previsto en el artículo 12 y 16 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1º.- En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Artº- 4º se puede, debido a las peculiaridades de la empresa, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La empresa estará obligada a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo tendrán un periodo mínimo de prestación de servicios anual de CUATRO meses.

Dada las peculiaridades de la actividad del sector de comercio de alimentación (estructuras organizativas diversas, distintos horarios de apertura al público, diferentes hábitos de compra en función de la ubicación geográfica de las tiendas, etc.) se dispone la posibilidad de formalizar contratos fijos discontinuos a Tiempo Parcial.

En el caso de la utilización de la modalidad de contrato fijo discontinuo a tiempo parcial se garantiza un periodo mínimo de contratación de 4 meses, salvo en los casos de los centros de trabajo cuya apertura sea inferior a 4 meses, y una jornada mínima diaria de 4 horas y semanal de 20 horas y la misma será con jornada continuada. Para el resto de cuestiones se estará a lo dispuesto en la regulación del contrato fijo discontinuo a tiempo completo.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

2º.- Particularidades de llamamiento.

Los llamamientos deberán realizarse por escrito o se realizarán por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma.

El llamamiento se realizará con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 2 días siguientes al de llamamiento.

En el caso de que la empresa realice el llamamiento y siempre que la persona trabajadora conteste en el plazo señalado no perderá su condición de fijo discontinuo.

Cuando esté previsto realizar un llamamiento anual, la persona trabajadora perderá la condición de fijo discontinuo si rechaza el llamamiento dos veces; cuando hubiera más de un llamamiento, se perderá la condición de fijo discontinuo si se rechaza dos veces en el año natural.

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

En caso de retraso en el llamamiento, se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma, indicando la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupación al que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración, se realizarán por rotación igualitaria de las personas trabajadoras con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RTL o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Cuando existan vacantes de fijos ordinarios a tiempo completo, se recomienda que las empresas informen a las personas fijas discontinuas a tiempo parcial, para que éstos puedan voluntariamente optar al puesto.

Antes del 31 de diciembre se deberá trasladar a la RTL y darlo a conocer a las personas trabajadoras, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

CONTRATOS PARA LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

En la empresa se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria, y en consecuencia,

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible, y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido.

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

La duración podrá ser hasta 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida, como por ejemplo las campañas y promociones específicas, la consolidación comercial de nuevas aperturas de centros o de ampliación de los ya existentes, las campañas de verano en zonas turísticas, y el incremento de ventas que ocasiona la navidad.

Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa en el último trimestre de cada año deberá trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa del contrato eventual por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad percibirán a la finalización de la relación laboral, la indemnización que la norma vigente establezca en cada momento.

CONTRATOS FORMATIVOS

Serán categorías objeto del contrato para la formación las de: Dependiente/a- Cajero/a- Administrativo/a.

La duración de estos contratos será de hasta dos años.

Los salarios correspondientes a estas categorías y tiempo de contratos figuran en el anexo I del presente Convenio.

En el caso de que se dedique a formación en alternancia con el puesto de trabajo, más del 15% de la jornada establecida se podrá reducir de los salarios fijados el mismo porcentaje que supera la formación del 15% del tiempo mínimo.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a la empresa la utilización de los diferentes mecanismos de contratación laboral dispuestos por Ley, siempre que esto sea posible, y para un mejor reparto del trabajo existente.

La utilización de las dichas modalidades, Fomento de Empleo para personas trabajadoras inscritas en la Oficina de Colocación, Contratos de trabajo a Tiempo Parcial... serán estipulados con las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, que establece la legislación vigente.

PORCENTAJE DE FIJOS

La empresa se compromete a mantener en sus plantillas un 65 % de personas trabajadoras con contrato indefinido, de media anual.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

En los contratos habrá de recogerse con total exactitud la causa motivadora de la contratación temporal, en caso contrario la contratación se entenderá indefinida.

Artículo 9.- FORMACIÓN

La empresa vendrá obligada a conceder permisos retribuidos a las personas trabajadoras para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y existan acuerdo entre las partes.

Los cursos de formación organizados por la empresa serán en horas de trabajo; cuando esto no sea posible por causas organizativas, la asistencia de las personas trabajadoras será voluntaria.

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba por escrito de:

- 15 días para las personas trabajadoras contratadas por un tiempo igual o inferior a 6 meses.
- 30 días para las personas contratadas por un tiempo superior a 6 meses.
- 180 días para las personas tituladas.

CAPÍTULO III Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL

La empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Las personas trabajadoras tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

La empresa estará obligada a facilitar una formación práctica en materia de Prevención y Salud Laboral en el trabajo, a todas las personas trabajadoras que contraten o cambie de puesto de trabajo.

La empresa en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está obligada a realizar un reconocimiento medico específico en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle.

En los casos de personas trabajadoras que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para la persona trabajadora, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados/as de prevención o representantes legales.

La empresa deberá tener suscrita la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras con un centro o servicio medico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o en caso de hospitalización se percibirá con cargo a la empresa un complemento de IT, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario íntegro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de la baja, incluso en el caso que hubiese sido sustituido.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Con carácter general se percibirá un complemento de IT con cargo a la empresa, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario íntegro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los doce días de I.T., incluso en el caso que hubiese sido sustituido.

Mejora de las prestaciones en las siguientes situaciones:

1 º) Aquellas personas trabajadoras que caigan en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral y en el año inmediato anterior a la fecha de baja por enfermedad no hayan tenido otra de iguales características, percibirán el completo hasta el 100% desde el octavo día de baja en IT.

2º) Prestaciones de servicios por periodos inferiores a 12 meses: tendrán derecho a percibir este complemento, de la manera establecida en párrafos anteriores, a partir del octavo día de baja en IT, si dentro del 75% del tiempo contratado, no hubieran tenido otra baja por enfermedad común o accidente no laboral.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Las mejoras establecidas en la empresa en materia de I.T. o que pueda tener alguna persona trabajadora a título personal, serán respetadas como condición más beneficiosa.

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

La empresa vendrá obligada a concertar con primas integras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial de las personas trabajadoras por accidente, incluidos los accidentes de trabajo -In itinere- y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativo principalmente a la práctica de determinados deportes.

Las indemnizaciones que se garantizarán por estas pólizas a cada persona trabajadora o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento serán las siguientes:

- 13.479,53 euros en caso de fallecimiento de la persona trabajadora.
- 20.219,28 euros en caso de incapacidad permanente absoluta del mismo.
- Incapacidad Permanente Parcial según baremo.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que sean percibidas por las personas trabajadoras o sus derechohabientes de la Seguridad Social.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior las indemnizaciones que sean percibidas por las personas trabajadoras, o sus derechohabientes con cargo al contrato de seguro de accidentes a que se refiere este artículo, se consideran como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a la empresa los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquel alcance.

En cualquier caso, la referida póliza solo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

La empresa a requerimiento del Comité de Empresa, delegados/as de Personal, o de la propia persona trabajadora informará de la Compañía Aseguradora y número de la póliza.

En la misma póliza se garantizará que en caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos de antigüedad en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades iguales a la última que la persona trabajadora percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, ésta ayuda será satisfecha a sus derechohabientes.

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de un descuento de un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa.

A partir del 1 de julio de 2023 el límite de compras será de 250 euros mensuales.

CAPÍTULO IV
Clasificación profesional

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo 1: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

- Área funcional I
 - Jefe/a de división
 - Responsable de Dirección.- Coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma. Salarialmente se equipara al Jefe/a de División.
 - Responsable de RR.HH., administrativo/a o contable, compras y ventas.- Es el que está a cargo de un departamento de la Empresa con responsabilidad sobre el mismo. Salarialmente se equipara al Jefe/a de División.

Grupo 2: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

- Área funcional I
 - Encargado/a General: es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.
- Área funcional II
 - Jefe/a de sucursal
 - Encargado/a de establecimiento: está al frente de un centro de trabajo de la Empresa y dirige operativamente el mismo.
 - Supervisor/a-gestor/a: Es la persona trabajadora que, con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma, procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos. Se equipará salarialmente al Jefe/a de sucursal.
- Área funcional III
 - Jefe/a de sección: Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

Grupo 3: Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior.

- Área funcional I
 - Oficial administrativo/a: Realiza trabajos administrativos de su departamento, redacta correspondencia o contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.
- Área funcional II
 - Dependiente/a: Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.
 - Cajero/a: Realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el/la cliente/a factura por su terminal colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.
 - Auxiliar de caja 2º año: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajero/a; pero no la categoría.
- Área funcional III
 - Profesional de oficio: Son las personas trabajadoras que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías- Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.
 - Mozo/a especialista: Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello, los medios técnicos a su alcance.

Grupo 4: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Área funcional I
 - Auxiliar administrativo/a: Auxilia a los oficiales y jefes/as administrativos/as en sus funciones y realiza los trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía etc.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

- Área funcional II
 - Auxiliar de caja: Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajero/a; pero no la categoría.
 - Ayudante dependiente/a: Auxilia a los dependientes/as y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Desde el mes siguiente a la publicación del convenio, cuando un/a ayudante de dependiente/a lleve dos años trabajando en la empresa, en esta categoría, pasará a ser dependiente/a.

- Área funcional III
 - Mozo/a: Efectúa la carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo físico.
Desde el mes siguiente a la publicación del convenio, cuando un/a mozo/a lleve dos años trabajando en la empresa en esta categoría, pasará a ser mozo/a especialista.
 - Reponedor/a: Es quién realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta, y orienta al cliente sobre los productos. Salarialmente estará equiparado al mozo.
 - Personal de limpieza: Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo. Salarialmente estará equiparado al mozo/a.

Grupo 5: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un proceso formativo, limitada la permanencia en el Grupo al establecido en el art. 8.

La polivalencia solo se podrá realizar en cada Grupo dentro del mismo Área funcional.

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

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda por un periodo superior a seis meses en un año y ocho meses en dos años, podrá reclamar a la empresa la categoría profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asimilada y la función que efectivamente realice.

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Si por necesidades perentorias e imprevisibles la empresa precisase destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y los derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa en el mes de junio, darán a conocer a todas las personas trabajadoras su clasificación profesional.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa. En materia de reclamaciones por clasificación profesional y sin perjuicio de sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales de las personas trabajadoras estudiarán conjuntamente con la empresa las reclamaciones presentadas, levantando acta del acuerdo o desacuerdo.

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V Condiciones económicas</p>
--

Artículo 19.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de la jornada laboral de trabajo del presente convenio que han sido incrementadas de la siguiente manera:

Para el año 2023: 5,7% de incremento salarial sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2022, pagadero desde 01 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales del ejercicio siguiente.

Para el año 2024: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2023 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2023, pagadero desde 01 de enero de 2024.

Para el año 2025: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2024 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2024, pagadero desde 01 de enero de 2025.

Para el año 2026: Las tablas salariales vigentes a 31/12/2025 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC estatal real a 31/12/2025, pagadero desde 01 de enero de 2026.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Asimismo, se establece una cláusula de garantía del 1% para aquellos años en que el IPC real quede por debajo de 1 punto.

El pago de atrasos se refleja en el art. 29 del presente convenio.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de un 5 % sobre el salario base por cada cuatrienio.

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

Cuando la persona trabajadora ascienda de categoría profesional se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos con la nueva categoría.

La fecha inicial para el cómputo de años de servicio será la del ingreso en la empresa, mas el tiempo de aprendizaje.

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán: julio, navidad y beneficios equivalentes a una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

- Gratificación de julio: El día 14 del mismo mes.
- Gratificación de navidad: El día 20 de diciembre.
- Gratificación de beneficios: Se abonará prorrateada mensualmente.

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

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, llevarán todas las pagas extras prorrateadas.

Artículo 22.- PLUS DE CIERRE

Todas las personas trabajadoras que presten servicios 4 o más días al mes en centros cuyo cierre al público sea posterior a las 21 horas, percibirán un plus mensual del 6% calculado sobre el salario base. Las personas trabajadoras que presten servicios en estos centros únicamente entre 1 y 3 días al mes, dicho plus será del 3% del salario base siempre y cuando trabajen después de las 21 horas.

Artículo 23.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Toda persona trabajadora que tenga amplios conocimientos de idiomas y a requerimiento de la empresa pusiese estos conocimientos en beneficio de ella, tendrá un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

Aquella persona trabajadora que tuviese amplios conocimientos de decoración en escaparates y se encargaran de la decoración de los mismos, tendrán un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Cada persona trabajadora que cumpla 20 años de prestación de servicios, recibirá el importe de una mensualidad del convenio, más el plus de antigüedad.

Todo el personal percibirá cuando cumpla 25 años de servicio el importe de una mensualidad de Convenio más antigüedad.

Artículo 26.- DIETAS Y VIAJES

Se establecerán como gasto de empresa, los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo fuera de los centros de la empresa, así como los gastos de kilometraje que se asignarán con acuerdo de las partes, presentando siempre los gastos habidos en facturas, así como aquellos casos en los que no sea posible la presentación de facturas por la justificación del gasto.

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregarán al personal afectado por el presente Convenio durante la vigencia del mismo. Las correspondientes prendas de trabajo consistentes en dos prendas adecuadas al trabajo a desarrollar. En caso de no entregar dichas prendas, la empresa se obliga a bonificar a las personas trabajadoras con la cantidad de 142 euros.

Artículo 28.- PAGO DE SALARIOS

Los salarios correspondientes al periodo de trabajo se harán efectivos mediante transferencia bancaria.

Las retribuciones económicas establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, y serán abonadas dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 29.- ABONO DE ATRASOS

Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de este Convenio en lo referente al ejercicio de 2023, serán abonadas en el plazo de un mes contado a partir de la publicación del convenio en el BOC.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Las actualizaciones de las tablas salariales serán realizadas por la Comisión Paritaria para su publicación igualmente en el BOC. Si procediera el pago de atrasos, estos se harán efectivos en los 30 días siguientes a su publicación.

CAPÍTULO VI **De la jornada de trabajo**

Artículo 30.- TIEMPO DE TRABAJO

1) Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores cuya jornada laboral finalice los sábados más tarde de las 16 horas, tendrán en dicha semana una jornada de 38 horas.

El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día el resto de la semana.

Con carácter general, la jornada será partida con un descanso mínimo de dos horas entre ambas partes. Finalizará como máximo a las 22:30 horas.

No obstante, lo anterior, en los centros de trabajo de la empresa en los que la hora de cierre al público sea a partir de las 21:00 horas, las jornadas serán continuadas, salvo pacto en contrario. También serán continuadas, salvo pacto en contrario, las jornadas en los centros en los que la hora de cierre al público sea hasta las 21:00 horas, siempre y cuando tengan horario continuado de atención al público, es decir, que no cierren a mediodía.

El régimen de las jornadas continuadas será el siguiente:

Las jornadas continuadas de mañana no finalizarán después de las 16:00 horas.

Las jornadas continuadas de tarde no podrán comenzar antes de las 14:00 horas.

Las jornadas continuadas serán rotativas, una semana de mañana y otra de tarde.

Se exceptúan del carácter rotativo, las jornadas de las personas trabajadoras contratadas específicamente para sustituir o reforzar puestos de trabajo, como consecuencia de la modificación de jornada solicitada por las personas trabajadoras que reduzcan o adecuen su jornada laboral por cuidado de hijo/a o familiar a cargo.

Asimismo, en los centros en los que haya personal en reducción de jornada por guarda legal, se exceptúan del carácter rotativo de la jornada continua las personas trabajadoras que, pese a no haber sido contratadas específicamente para sustituir o reforzar dichos puestos, acuerden con la empresa la adscripción a turno de trabajo no sujeto a la rotación establecida en convenio. En estos casos las personas trabajadoras percibirán un plus mensual del 5% sobre el salario base llamado plus de adscripción a turno. El acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora será mínimo de un año, a partir del cual el

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

periodo podrá ser prorrogado y ambas partes podrán dejarlo sin efecto con un preaviso de 15 días.

Las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial, por tiempo igual o inferior al 50% de la jornada a tiempo completo, disfrutarán de jornadas continuadas, con la excepción de aquellos tiempos parciales contratados expresamente para cubrir las jornadas reducidas, que se generen en los cuadros horarios como consecuencia de la reducción de jornada solicitada por las personas trabajadoras que reduzcan su jornada laboral por cuidado de hijo o familiar a cargo.

Cuando el Gobierno Regional en el desarrollo de la Ley de Comercio, autorice la apertura de determinados domingos y/o festivos, la prestación de servicios por las personas trabajadoras será voluntaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo ubicados en Zonas declaradas como de Gran Afluencia Turística, las personas trabajadoras podrán prestar servicios durante el periodo de tiempo de apertura fijado administrativamente para dichos municipios o zonas.

La jornada laboral de las personas trabajadoras en los citados domingos y/o festivos, finalizará, como máximo, a las 15:30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 15 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre. Con carácter excepcional y en el supuesto de que la competencia abra sus establecimientos después de dicha hora, se ampliará la hora de cierre de los domingos o festivos hasta la hora de cierre de la competencia estableciendo como hora de finalización máxima de la jornada las 22:30 horas.

El personal que trabaje en domingo y/o festivo, disfrutará un descanso equivalente a las horas trabajadas, dentro de las cuatro semanas siguientes, y percibirá una compensación económica del 115% del tiempo trabajado obteniendo el valor del salario hora mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{\text{-----}}$$

1768 horas

Para la fijación del horario y del descanso de las personas trabajadoras será previo visto bueno del órgano de representación de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter general se establece un límite de ochenta horas extraordinarias al año, excepto las que sean compensadas en los cuatro meses siguientes a su realización y que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos imprevistos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

La empresa informará periódicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por departamentos.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Las horas extraordinarias podrán abonarse con los recargos reglamentarios o por acuerdo entre empresa y representantes legales podrán ser descansadas.

En el supuesto de ser abonadas las horas extraordinarias se pagarán aplicando un 100% a la hora normal. El mismo importe tendrán las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de inventarios o balances.

Artículo 32.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborables.

A partir del 1 de enero de 2025 las vacaciones serán de 28 días laborables. Se disfrutarán 15 días entre 1º de mayo y el 30 de septiembre.

El calendario anual de vacaciones será confeccionado por la empresa. La persona trabajadora conocerá la fecha que le corresponde, dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

El disfrute por el personal de los periodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. El calendario de vacaciones podrá ser alterado en caso de fuerza mayor reconocida por la Autoridad Laboral.

En el periodo de vacaciones las personas trabajadoras percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio sin discriminación.

Artículo 33.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

a) 20 días por matrimonio.

b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) 7 días naturales por fallecimiento de hijo/a.

d) 5 días naturales por fallecimiento de padres y/o madres consanguíneas/as o afines, y 2 días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.

f) En caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanos/as consanguíneos/as y afines el día de la boda.

g) 1 día por traslado de domicilio.

h) 1 día por asuntos propios no acumulable a vacaciones.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

i) En caso de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización, que no precise reposo domiciliario, de familiares hasta primer grado, el día de la intervención. Se presentará justificante de la intervención. Este permiso solo podrá ser disfrutado una vez por cada trabajador dentro del año natural.

j) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo, en media hora con la misma finalidad.

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

En los casos previstos en los apartados c), d), e) y f), si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 Km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km: 2 días más.
- Desplazamiento superior a 500 Km: 3 días más.

l) Cuando la persona trabajadora deba asistir a consulta médica bien para la propia persona trabajadora, sus padres, madres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, tendrá derecho a una licencia retribuida en 2023 de hasta 13 horas anuales, en 2024 de hasta 14 horas anuales, en 2025 de hasta 15 horas anuales y en 2026 de hasta 16 horas anuales.

En los supuestos c, d, e y f se reconoce el disfrute a parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 34.- PERMISO NO RETRIBUIDO Y LICENCIA SIN SUELDO

Permiso no retribuido:

Con motivo de ingreso hospitalario o asistencia a médico para atender la enfermedad o el tratamiento continuado, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se establece un permiso no retribuido de tres días naturales.

Para la concesión de este permiso, será obligatoria la justificación mediante certificado de que concurren las circunstancias reseñadas en el párrafo anterior.

Licencia sin sueldo:

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes, ni superior a tres meses.

Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades de personal y servicio de los centros de trabajo. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

Se comunicará la suspensión de la relación laboral a la Seguridad Social quedando las partes exentas de cotización. El periodo en que la persona trabajadora disfrute de esta licencia sin sueldo no será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha del nacimiento de este/a. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPÍTULO VII Principio de igualdad de oportunidades
--

Artículo 36.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género neutro no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

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

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá igualmente este último 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 períodos: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, podrá este último 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, a partir del/la segundo/a.

Sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras para el disfrute de estos permisos retribuidos, la persona 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 su sustitución 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 persona trabajadora será repuesto en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de la jornada por atención a personas dependientes.

Quienes, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la empresa generan este derecho, la empresa atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente, que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la misma podrán limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambas personas trabajadoras, para que se realice de forma sucesiva. La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y o resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso a la persona trabajadora.

Reducciones de Jornada de Trabajo a Turnos.

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

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

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII Modificación y extinción del contrato</p>
--

Artículo 37.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras, o bien, que la persona trabajadora no ha hecho uso de esa posibilidad.

Si la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Toda persona trabajadora está obligada a avisar a la empresa con 15 días de antelación al cese voluntario (o no renovación del contrato) en el trabajo si llevase en la empresa mas de seis meses, o bien, con cinco días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo la empresa descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados.

La empresa estará obligada a acusar recibo del preaviso por escrito.

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

Si la empresa no preavisa a la persona trabajadora con el tiempo señalado, estará obligada a abonar a ésta este un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

Artículo 38.- TRASLADOS

Por razones técnicas organizativas o de producción, o bien, por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia mínima en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, podrá trasladarlo a la jurisdicción competente sin perjuicio de que se ejecute la decisión.

En el caso de traslado de la persona trabajadora, tendrá derecho a optar o por la extinción del contrato con la indemnización correspondiente al despido autorizado por causas tecnológicas o económicas o que le abonen los gastos de traslado tanto propios como de los familiares a su cargo.

El plazo de incorporación nunca podrá ser inferior a UN MES.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. Asimismo, los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de un año, durante el cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 39.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Cualquier despido colectivo o expediente de regulación de empleo -ERE- en cualquiera de sus modalidades: Tecnológicas, Económicas, de fuerza mayor, Organizativas, Productivas o cualquier otra, serán obligatoriamente negociados en el plazo de 30 día por tener mas de 50 personas trabajadoras, entre el/la representante de las personas trabajadoras y la empresa, la cual entregará la documentación precisa sobre las causas motivadoras, así

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

El Acuerdo o desacuerdo serán trasladados a la Autoridad Laboral, para su resolución sobre los mismos.

Cuando lo anteriormente expuesto sea modificado por Ley o Disposición Legal, dicha modificación será aplicable a esta cláusula.

CAPÍTULO IX **Régimen disciplinario**

Artículo 40.- FALTAS Y SANCIONES

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

Artículo 41.- CALIFICACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 42.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
- 2.- Pequeños descuidos en la conservación, en los géneros o del material de la empresa.
- 3.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 4.- Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 5.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 7.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 8.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 30 minutos en un mes.

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

Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el/la superior/a jerárquico/a o compañero/a de trabajo a cualquier persona trabajadora siempre que ocurra en el ámbito disciplinario de la empresa. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
11. El acoso moral o el mobbing, cuando sea sancionado por la Autoridad competente o exista sentencia firme en la jurisdicción social.
12. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.

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

14. La embriaguez habitual y el consumo de sustancias estupefacientes de forma reiterada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta Grave.

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

16. Cuando se cometa más de una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves, y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para imponer las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 46.- SANCIONES MÁXIMAS

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO X De los derechos sindicales
--

Artículo 48.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES

Podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal las horas para el ejercicio de sus funciones de representación que establece la legislación vigente previo acuerdo preceptivo con la Empresa.

Asimismo, podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as Sindicales del mismo Sindicato, las horas para ejercicio de sus funciones.

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras libremente y no podrán supeditar el empleo de la persona trabajadora al hecho de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Asimismo, la empresa no podrá despedir a una persona trabajadora u ocasionarle ningún perjuicio a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los delegados/as de Personal y Miembros de Comité de Empresa, dispondrán en el ejercicio de las funciones que les son propias de su cargo, de todos los derechos y garantías establecidas en la Legislación vigente sobre la materia y ostentarán la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

En los casos de Expediente de Regulación de Empleo y de Conflictos Colectivos que afecten directamente a las personas trabajadoras de la empresa, los/as representantes de las personas trabajadoras de la misma podrán ampliar el número de horas que legalmente les corresponda en 15 horas mensuales mas en el supuesto de que fuera necesaria dichas ampliaciones deberá ser en todo caso justificada con la previa comunicación y posterior confirmación por parte del Sindicato al que la persona trabajadora esté afiliada.

Para poder utilizar las horas sindicales que establece la legislación vigente, será preciso que la central sindical convoque a los/as representantes de las personas trabajadoras y lo justifique ante la empresa.

Previa solicitud de las personas trabajadoras, la empresa deducirá al abonar las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical de dichas personas trabajadoras, para su entrega a través de los delegados/as de Personal a la Central Sindical a la que estén afiliados/as y en la forma de pago en que se acuerde.

<p style="text-align: center;">CAPÍTULO XI Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales</p>

Artículo 50.- ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y la empresa se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

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

CAPÍTULO XII Derecho Supletorio
--

Artículo 51.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En todo lo no previsto será de aplicación las normas legales que sobre la respectiva materia estén vigentes en cada momento.

VIERNES, 26 DE ENERO DE 2024 - BOC NÚM. 19

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE NUGASA
NORTE, S. A.**

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023 (INC. 5,7% SOBRE TABLA 2022)

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Responsable de Dirección	1.426,05€	21.390,77€
Responsable de Recursos Humanos	1.426,05€	21.390,77€
Jefe/a de división	1.426,05€	21.390,77€
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado/a General	1.379,61€	20.694,10€
AREA II		
Jefe/a de Sucursal	1.283,44€	19.251,62€
Supervisor/a – Gestor/a	1.283,44€	19.251,62€
Encargado/a de Establecimiento	1.266,62€	18.999,36€
AREA III		
Jefe/a de Sección	1.256,92€	18.853,81€
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo/a	1.226,38€	18.395,76€
AREA II		
Dependiente/a	1.113,77€	16.706,57€
Cajero/a	1.113,77€	16.706,57€
Auxiliar de Caja de 2 Años	1.113,77€	16.706,57€
AREA III		
Profesionales de Oficio	1.062,63€	15.939,51€
Mozo/a Especialista	1.062,53€	15.937,92€
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo/a	1.175,49€	17.632,34€
AREA II		
Auxiliar de Caja	1.021,90€	15.328,45€
Ayudante de Dependiente/a	1.021,90€	15.328,45€
AREA III		
Mozo/a de Almacén	1.021,90€	15.328,45€
Reponedor/a	1.021,90€	15.328,45€
Personal de Limpieza	1.021,90€	15.328,45€
GRUPO 5		
Primer Año	1.008,00€	15.120,00€
Segundo Año	1.008,00€	15.120,00€

JUEVES, 4 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 65

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-2294 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo de la empresa Nugasa Norte S.A., por el que se acuerda efectuar la actualización de las Tablas Salariales para el año 2024.*

Código 39003162012006.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Nugasa Norte, S. A., con fecha 1 de febrero de 2024, por el que se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2024; 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, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de marzo de 2024.

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

JUEVES, 4 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 65

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE
NUGASA NORTE, S.A.**

En Santander, siendo las 10:30 horas del día 1 de febrero del año 2024, se reúnen las personas abajo indicadas:

ASISTEN

Por la empresa:

D. ESTEBAN GUTIÉRREZ SAIZ
D. EMILIO CAMPO RUIZ
D^a ALEJANDRA PEREZ GONZALEZ

Por los trabajadores:

UGT:
D^a. CAROLINA DIEGO CAMINO
D. ALFREDO PEREZ HERRERA (Asesor)

CCOO:
D^a MIRIAM GONZALEZ POLANCO
D^a CARMEN RODRÍGUEZ TURCETA
D. JUAN JOSE CISNEROS RUIZ (Asesor)

SUC:

D^a JULIA LLAGUNO DIEZ
D^a LUCÍA GARCÍA CABALLERO
D^a NOELIA MARTINEZ CORAO
D^a CARMEN CRUZ DE CASAS
D. AGUSTÍN GARCÍA BENITO (Asesor)

Ambas representaciones acuerdan efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2024, y se firman adjuntándose a la presente acta.

En todo caso, si en algún caso, los precios indicados estuvieran por debajo del Salario Mínimo, se actualizarán al SMI conforme a lo dispuesto en la normativa.

Se delega en la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria la gestión para su registro.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión.

JUEVES, 4 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 65

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 (INC. 3,1% SOBRE TABLA 2023)

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Responsable de Dirección	1.470,26 €	22.053,90 €
Responsable de Recursos Humanos	1.470,26 €	22.053,90 €
Jefe/a de división	1.470,26 €	22.053,90 €
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado/a General	1.422,38 €	21.335,70 €
AREA II		
Jefe/a de Sucursal	1.323,23 €	19.848,45 €
Supervisor/a – Gestor/a	1.323,23 €	19.848,45 €
Encargado/a de Establecimiento	1.305,89 €	19.588,35 €
AREA III		
Jefe/a de Sección	1.295,88 €	19.438,20 €
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo/a	1.264,40 €	18.966,00 €
AREA II		
Dependiente/a	1.148,30 €	17.224,50 €
Cajero/a	1.148,30 €	17.224,50 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	1.148,30 €	17.224,50 €
AREA III		
Profesionales de Oficio	1.095,57 €	16.433,55 €
Mozo/a Especialista	1.095,47 €	16.432,05 €
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo/a	1.211,93 €	18.178,95 €
AREA II		
Auxiliar de Caja	1.058,40 €	15.876,00 €
Ayudante de Dependiente/a	1.058,40 €	15.876,00 €
AREA III		
Mozo/a de Almacén	1.058,40 €	15.876,00 €
Reponedor/a	1.058,40 €	15.876,00 €
Personal de Limpieza	1.058,40 €	15.876,00 €
GRUPO 5		
Primer Año	1.058,40 €	15.876,00 €
Segundo Año	1.058,40 €	15.876,00 €

2024/2294

CVE-2024-2294