CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-9282 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, para los años 2023-2026.*

Código: 39001575011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DEL COMERCIO DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA, para los años 2023-2026, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 22 de mayo de 2023, integrada por las personas designadas por la Asociación Empresarial Unión Cántabra de Empresarios Detallistas de Alimentación UCEDA, y la Asociación Empresarial de Comerciantes Detallistas de Alimentación ACODA, en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT, CC.OO. y SUC 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, 23 de octubre de 2023.
El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2023-9282

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA 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

CVE-2023-9282

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 19 Bis.- CÁLCULO DEL SALARIO HORA

Artículo 20.- PLUS DE CIERRE

Artículo 21.- ANTIGÜEDAD

Artículo 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 23.- NOCTURNIDAD

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES

Artículo 26.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Artículo 27.- DIETAS Y VIAJES

Artículo 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 29.- PAGO DE SALARIOS

Artículo 30.- ABONO DE ATRASOS

CAPÍTULO VI
De la jornada de trabajo

Artículo 31.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

CVE-2023-9282

Artículo 33.- VACACIONES

Artículo 34.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS

Artículo 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

Artículo 35 Bis.- LICENCIA SIN SUELDO

CAPÍTULO VII
Principio de igualdad de oportunidades

Artículo 36.- 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

CVE-2023-9282

CAPÍTULO X
De los derechos sindicales

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

Artículo 49.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

CAPÍTULO XI
Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 50.- ORECLA

CAPÍTULO XII
Derecho Supletorio

Artículo 51.- Derecho Supletorio

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

CVE-2023-9282

CAPÍTULO I
Condiciones generales

Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL
El presente convenio colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT, CCOO y SUC y por la representación empresarial de UCEDA y ACODA.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL
Comprende este Convenio a todos los establecimientos del Comercio Detallista de Alimentación, que regula la venta de productos alimenticios, el sector de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios.
Será de aplicación a todas las personas trabajadoras del Comercio Detallista de Alimentación. Se aplicarán las excepciones que marque la legislación vigente.

Artículo 3. - ÁMBITO TERRITORIAL
El presente Convenio será de aplicación a toda la Región de Cantabria regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio Detallista de Alimentación.

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, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
Procedimiento:
En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.
En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA
Esta comisión estará formada por ocho miembros representantes de las empresas (4 por UCEDA y 4 por ACODA), y otros ocho representantes de las personas trabajadoras, nombrados por las Centrales Sindicales (5 por UGT, 2 por CCOO y 1 por SUC).

CVE-2023-9282

Podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.
Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:
a) La interpretación del convenio
b) La conciliación de los problemas derivados de la diferente interpretación que realicen las empresas y personas trabajadoras de artículos del Convenio.
c) Los supuestos de inaplicación del Convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 6.
d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo y en especial:
1. Apertura de los sábados por la tarde de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.
2. Apertura de festivos en las condiciones que establece el Convenio Colectivo.
3. Cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo referente a la elaboración de Calendarios Laborales, con la consiguiente distribución de la jornada laboral, semanal y anual.
Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la parte empresarial como de la social, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando lugar, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión.
Los acuerdos de la Comisión serán válidos cuando estos se tomen bien, por unanimidad o por mayoría simple de la Comisión y tendrán aplicación inmediata.
Se acuerda el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos (ORECLA).
La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de un mes para decidir sobre los asuntos que se le planteen.
Se señala como domicilio social de la Comisión Paritaria la sede social del ORECLA.

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 en cada momento.

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 del sector, 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.
Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

CVE-2023-9282

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

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, comunicándoselo 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 realizara 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 los trabajadores 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.

CVE-2023-9282

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 nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido.
Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
La duración podrá ser hasta 12 meses, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional.
Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida, como por ejemplo las campañas y promociones específicas, la consolidación comercial de nuevas aperturas de centros o de ampliación de los ya existentes, las campañas de verano en zonas turísticas, y el incremento de ventas que ocasiona la navidad. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.
Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de cada año deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.
No podrán identificarse como causa del contrato eventual por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

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.

CVE-2023-9282

MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO
Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas 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
Las empresas del sector se comprometen 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
Las empresas vendrán obligadas 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 las empresas serán en horas de trabajo; cuando esto no sea posible por causas organizativas, la asistencia de las personas trabajadoras será voluntaria.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la aplicación en el Sector, del Acuerdo Nacional de Formación Continua que se hayan suscrito o se suscriban durante la vigencia del mismo.

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA
Se establecerá por escrito un periodo de prueba de 15 días para las personas trabajadoras contratadas por un tiempo igual o inferior a 6 meses. Personas contratadas por un tiempo superior a 6 meses, 30 días. Personas tituladas 180 días.

CAPÍTULO III
Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL
Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.
Las empresas estarán obligadas 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.
Las empresas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están obligadas a realizar un reconocimiento medico especifico en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle. En los casos de personas trabajadoras

CVE-2023-9282

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, o directamente a la empresa en caso de no tener delegados/as de prevención en el centro de trabajo.
Las empresas deberán 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:
1º) 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.
Las mejoras establecidas en las empresas 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

Las empresas vendrán obligadas 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:

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

CVE-2023-9282

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 articulo, se consideran como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquella 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 empresas, previa negociación en su ámbito con la representación legal de las personas trabajadoras o sus personas trabajadoras donde no hubiese representación legal de los mismos, fijarán un sistema de descuento en compras para los/as empleados/as de las mismas.

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

CVE-2023-9282

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 equiparará 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, trascripción 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

CVE-2023-9282

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 especificas, 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.
- 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.
    - ~~o~~ Ayudante dependiente/a: Auxilia a los dependientes/as y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si 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 misma 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 misma empresa en esta categoría, pasará a ser mozo/a especialista.

CVE-2023-9282

- 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 precisara 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

Todas las empresas 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.

CAPÍTULO V
Condiciones económicas

Artículo 19.- SALARIO BASE

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

CVE-2023-9282

Para el año 2.023: 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 2.024: 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 2.024.

Para el año 2.025: 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 2.025.

Para el año 2.026: 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 2.026.

Así mismo 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. 30 del presente convenio.

Artículo 19 Bis.- CÁLCULO DEL SALARIO HORA

A los efectos de obtener el salario hora de referencia para el abono de las compensaciones previstas en los artículos 23 y 31.5, se establece la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1.768 \text{ horas}}$$

Artículo 20.- 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 21.- 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.

CVE-2023-9282

Artículo 22.- 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: El día 31 de marzo
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.

Artículo 23.- NOCTURNIDAD
Las personas trabajadoras que presten servicios en almacenes y/o centros de distribución entre las 22 y 6 horas percibirán un complemento de nocturnidad del 20% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada a razón del salario base más antigüedad, respetándose aquella condición más beneficiosa que se venga aplicando en las empresas a título individual o general.

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
Todo/a empleado/a 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 25.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES
Aquellos/as empleados/as que tuviesen 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 26.- 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 27.- DIETAS Y VIAJES
Se establecerán como gastos de empresas, 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 28.- 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.

CVE-2023-9282

Artículo 29.- PAGO DE SALARIOS
Los salarios correspondientes al periodo de trabajo se harán efectivos en el lugar y horarios habituales de trabajo, si esto no fuese posible el pago se realizará a través del Banco o Caja de Ahorros.
Las retribuciones económicas establecidas en presente Convenio se considerarán mínimas y serán abonadas dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 30.- ABONO DE ATRASOS
Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de este Convenio en lo referente al ejercicio de 2.023, serán abonadas en el plazo de un mes contado a partir de la publicación del convenio en el BOC.
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.
Si alguna de las empresas afectadas tuviese dificultades para hacer frente a los mencionados pagos, deberán notificarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, quienes mediarán al objeto de establecer nuevas formas de pago.

CAPÍTULO VI
De la jornada de trabajo

Artículo 31.- TIEMPO DE TRABAJO
1) Jornada de Trabajo

La jornada será 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En el supuesto de apertura de los sábados por la tarde, previa comunicación de las empresas que así lo acuerden, a la Comisión Paritaria con una antelación de 45 días, en estas, se establecerá una jornada semanal de 38 horas a la semana. El descanso para estas personas trabajadoras será el domingo y otro día el resto de la semana.

El horario será fijado de mutuo acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras o sus representantes siendo repartida de lunes a sábado.

2) Distribución de la jornada
A) Establecimientos que su hora de cierre al público es hasta las 21 horas y cierra al mediodía

- La jornada podrá ser partida con un descanso mínimo entre ambas partes de dos horas, finalizando la misma a las 21:30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre. La jornada de mañana será hasta las 15 horas. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán siempre jornada continuada en los días en que su jornada diaria sea igual o inferior a 4 horas.

B) Establecimientos que su hora de cierre al público es hasta las 21 horas y no cierren a mediodía.

CVE-2023-9282

- La jornada será continuada finalizando la misma a las 21:30 horas, destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21 horas, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre. Las Jornadas continuadas serán rotativas una semana de mañana y otra de tarde. La jornada continuada de mañana no finalizarán después de las 16 horas y las de tarde no podrán comenzar antes de las 14,00 horas.

  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.

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

C) Establecimientos que cierren al público después de las 21 horas.

La Jornada de las personas trabajadoras será con carácter general hasta las 22 horas exceptuando los meses de julio y agosto que podrán ampliarse hasta las 22:30 horas destinándose los últimos 30 minutos, a partir de las 21:30 y 22 horas respectivamente, única y exclusivamente para labores de recogida y cierre.

- La jornada de las personas trabajadoras será continuada, rotativa una semana de mañana y otra de tarde. La jornada continuada de mañana no finalizarán después de las 16 horas y las de tarde no podrán comenzar antes de las 14,00 horas.

  Se exceptúan del carácter rotativo, las jornadas de las personas 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.
  Así mismo, 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 periodo podrá ser prorrogado y ambas partes podrán dejarlo sin efecto con un preaviso de 15 días.

CVE-2023-9282

3) Trabajo en almacén y/o Centrales de Distribución
En los almacenes y/o centrales de distribución, las jornadas serán continuadas y se repartirán de lunes a viernes y el sábado hasta las 14 horas con la excepción de las semanas en que se realicen trabajos nocturnos, en las que la jornada se repartirá de lunes a domingo con una prestación máxima de servicios por las personas trabajadoras de dichos centros de 5 días a la semana.

4) Trabajo en oficinas
El trabajo en oficinas se repartirá de lunes a viernes y el sábado hasta 14 horas.

5) Trabajo en Domingos y Festivos

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, si bien, dicho periodo será como máximo el comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año.

En estos supuestos, la prestación de servicios por las personas trabajadoras será voluntaria.

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.

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 calculado sobre el salario base más antigüedad.

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

7) Lo regulado en el artículo 31 tendrá carácter de norma mínima de derecho necesario, sin que ningún Convenio Colectivo de ámbito inferior pueda contravenir su contenido, salvo lo regulado en el artículo 84.2 b) 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.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS
Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan 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.

CVE-2023-9282

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.
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 33.- VACACIONES
Las vacaciones serán de 27 días laborables. A partir del 01 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 34.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS
a) 20 días por matrimonio o registro de pareja de hecho.
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 consanguineidad 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 consanguíneos/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.
i) 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.
j) 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

CVE-2023-9282

Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km = 2 días más
Desplazamiento superior a 500 Km = 3 días más
k) 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 35.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS
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/as 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.

Artículo 35 Bis.- 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. 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.

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 genero 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.

CVE-2023-9282

–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:
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 consaguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.
Si dos o más personas trabajadoras de la misma 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 empresa, 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 articulo 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

CVE-2023-9282

para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la 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.

CAPÍTULO VIII
Modificación y extinción del contrato

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 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 la ejecutabilidad de 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

CVE-2023-9282

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 15 días para las empresas con menos de 50 personas trabajadoras y 30 días para las de más 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 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.- Las empresas podrán 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.- 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.

CVE-2023-9282

5.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
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 transcienda 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.

CVE-2023-9282

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 superiora 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.

CVE-2023-9282

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.

Así mismo 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

Las empresas respetarán 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. Así mismo, las empresas no podrán 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 alguna de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, los/as representantes de las personas trabajadoras de dichas empresas 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 las empresas deducirán 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.

CAPÍTULO XI
Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 50.- ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y a la empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (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.

CVE-2023-9282

Lo anterior supone:
a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
c) Fomentar 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.
e) Discrepancias surgidas tras los períodos de consultas previstos en los artículos 40,41,44,47,51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII
Derecho Supletorio

Artículo 51.- Derecho Supletorio
En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN

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€

CVE-2023-9282

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€

2023/9282

CVE-2023-9282

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-1162 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, el 1 de febrero de 2024, por el que se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2024.*

Código 39001575011983.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, 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, 14 de febrero de 2024.
El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2024-1162

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DETALLISTA DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA

En Santander, siendo las 13 horas del día 1 de febrero del año 2024 y en la sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, se reúnen las personas abajo indicadas:

ASISTEN

PARTE EMPRESARIAL

UCEDA:
Dª BEATRIZ VARELA GÓMEZ
Dª SUSANA TEZANOS RUIZ

ACODA:
D. ESTEBAN GUTIÉRREZ SAIZ
D. GONZALO CAYÓN CABALLERO

PARTE SOCIAL

UGT:
Dª NOEMI SECADAS LUCAS
Dª MERCEDES PERONA RIVAS
D. JOSE GIRÁLDEZ CAMUS
VICTOR MANUEL NÚÑEZ HERRERO
JESUS LÓPEZ ZUBIETA
GEMA GONZÁLEZ GARCÍA

CCOO:
D. FRANCISCO JAVIER ESCUDERO RUIZ
D. GREGORIO GARCÍA MADRID

SUC:
Dª VIRGINIA ORDAX ALLICA
ROSA CAMPO BEZANILLA

Ambas representaciones acuerdan efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2024, prevista en el artículo 19 del convenio colectivo. Para ello, se procede a aumentar las vigentes a 31 de diciembre de 2023 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal del año 2023, lo que supone un incremento del 3,1%

Se firman las tablas salariales que se adjuntan anexas a la presente acta.

Se delega en la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria la gestión para su registro.
Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 13:50 horas.

CVE-2024-1162

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 €

2024/1162
CVE-2024-1162

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-1882 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Detallistas de Alimentación de Cantabria, con fecha 31 de enero de 2025, por el que se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2025, prevista en el artículo 19 del Convenio Colectivo.*

Código 39001575011983.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Detallistas de Alimentación de Cantabria, con fecha 31 de enero de 2025, por el que se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2025, prevista en el artículo 19 del Convenio Colectivo. Para ello, se procede a aumentar las vigentes a 31 de diciembre de 2024 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal del año 2024, lo que supone un incremento del 2,8%, subsanado por acuerdo de fecha 25 de febrero de 2025; 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, 28 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,

Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-1882

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DETALLISTA DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA

En Santander, siendo las 10.00 horas del día 25 de febrero 2025 y en la sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, se reúnen los miembros de dicha Comisión seguidamente indicados:

ASISTEN

-PARTE EMPRESARIAL

UCEDA:
Dª BEATRIZ VARELA GÓMEZ
Dª SUSANA TEZANOS RUIZ

ACODA:
D. ESTEBAN GUTIÉRREZ SAIZ
D. GONZALO CAYÓN CABALLERO

-PARTE SOCIAL

UGT:
Dª NOEMI SECADAS LUCAS
Dª MERCEDES PERONA RIVAS
Dª PILAR SANTAMARIA GARCIA
Dª GEMA GONZÁLEZ GARCÍA
VÍCTOR MANUEL NÚÑEZ HERRERO

D. ELISEO ALONSO CAGIGAL (Asesor)

CCOO:
D. FRANCISCO JAVIER ESCUDERO RUIZ
D. GREGORIO GARCÍA MADRID

SUC:
CARMEN CAMPO BEZANILLA
AGUSTÍN GARCÍA BENITO

PRIMERO.- Ambas representaciones se reúnen a fin de cumplir con el requerimiento solicitado el 14 de febrero 2025 por la Dirección General de Trabajo respecto a la subsanación del salario de determinadas categorías del Convenio Colectivo, que quedaría por debajo del actual SMI.
A tal efecto, la representación de UCEDA facilita a las partes copias de documentos de las nuevas tablas salariales adaptadas al requerimiento, a fin de su comprobación por las partes.
Por UGT se matiza una corrección de cinco céntimos a añadir que afecta al total anual del Auxiliar de Caja y las sucesivas categorías.

CVE-2025-1882

SEGUNDO.- A continuación, se procede por los asistentes a firmar la referida subsanación de las tablas salariales que se adjuntan anexas al presente Acta y se acuerda dar traslado a la Autoridad Laboral del presente Acuerdo, a fin de solicitar su registro, depósito y publicación tal y como establecen las disposiciones legales vigentes. Se faculta a tal fin a la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA).

Asimismo, las partes facultan a Beatriz Varela Gómez a fin de que proceda a registrar nuevamente las tablas en el Regcon para dar cumplimiento al requerimiento de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión en el lugar y fecha en principio indicados, a las 10.20 horas.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025 (INC. 2,8% SOBRE TABLA 2024)

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO 1		
AREA I		
Responsable de Dirección	**1.511,43 €**	**22.671,45 €**
Responsable de Recursos Humanos	**1.511,43 €**	**22.671,45 €**
Jefe/a de división	**1.511,43 €**	**22.671,45 €**
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado/a General	**1.462,21 €**	**21.933,15 €**
AREA II		
Jefe/a de Sucursal	**1.360,28 €**	**20.404,20 €**
Supervisor/a – Gestor/a	**1.360,28 €**	**20.404,20 €**
Encargado/a Establecimiento	**1.342,45 €**	**20.136,75 €**
AREA III		
Jefe/a de Sección	**1.332,16 €**	**19.982,40 €**
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo/a	**1.299,80 €**	**19.497,00 €**
AREA II		
Dependiente/a	**1.180,45 €**	**17.706,75 €**
Cajero/a	**1.180,45 €**	**17.706,75 €**
Auxiliar de Caja de 2 años	**1.180,45 €**	**17.706,75 €**
AREA III		
Profesionales de Oficio	**1126,25 €**	**16.893,75 €**
Mozo/a Especialistas	**1126,14 €**	**16.892,10 €**
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo/a	**1.245,86 €**	**18.687,90 €**
AREA II		
Auxiliar de Caja	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
Ayudante de Dependiente/a	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
AREA III		
Mozo/a de Almacén	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
Reponedor/a	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
Personal de Limpieza	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
GRUPO 5		
Primer Año	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**
Segundo Año	**1.105,07 €**	**16.576,05 €**

2025/1882

CVE-2025-1882

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-847 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuedo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Detallistas de Alimentación de Cantabria, por el que se actualizan las tablas salariales para 2026.*

Código 39001575011983.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Detallistas de Alimentación de Cantabria, con fecha 22 de enero de 2026, por el que se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2026, prevista en el artículo 19 del Convenio Colectivo. Para ello, se procede a aumentar las vigentes a 31 de diciembre de 2025 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal del año 2025, lo que supone un incremento del 2,9%; 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, 2 de febrero de 2026.
El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2026-847

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DETALLISTA DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA

En Santander, siendo las 11:00 horas del día 22 de enero 2026, en la sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, se reúnen las personas abajo indicadas:

PARTE EMPRESARIAL
UCEDA:
Beatriz Varela Gómez
Susana Tezanos Ruiz

ACODA:
Esteban Gutiérrez Saiz
Gonzalo Cayón Caballero

PARTE SOCIAL
UGT:
Noemi Secadas Lucas
Mercedes Perona Rivas
Pilar Santamaria Garcia
Aroa Ahijado Martin
Eliseo Alonso Cagigal

CCOO:
Francisco Javier Escudero Ruiz
Gregorio García Madrid

SUC:
Isabel Saiz Caballero
Agustin Garcia Benito

Por los asistentes se acuerda efectuar la actualización de las tablas salariales para el año 2026, del Convenio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, prevista en el artículo 19 de dicho Convenio Colectivo. Para ello, se procede a aumentar las vigentes a 31 de diciembre de 2025 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal del año 2025, lo que supone un incremento del 2,9%

Se firman las tablas salariales que se adjuntan anexas a la presente acta.

Se delega en la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria la gestión para su registro.
Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 11:40 horas.

CVE-2026-847

ONVENIO COLECTIVO DETALLISTAS DE ALIMENTACION DE CANTABI

TABLA SALARIAL 2026

Salario Base	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1		
ÁREA I		
Responsable de Dirección	**1.555´26 €**	23.328´90 €
Responsable de Recursos Humanos	**1.555´26 €**	23.328´90 €
Jefe/a de División	**1.555´26 €**	23.328´90 €
GRUPO 2		
ÁREA I		
Encargado/a General	**1.504´61 €**	22.569´15 €
ÁREA II		
Jefe/a de Sucursal	**1.399´73 €**	20.995´95 €
Supervisor/a – Gestor/a	**1.399´73 €**	20.995´95 €
Encargado/a de Establecimiento	**1.381´38 €**	20.720´70 €
ÁREA III		
Jefe/a de Sección	**1.370´79 €**	20.561´85 €
GRUPO 3		
ÁREA I		
Oficial Administrativo/a	**1.337´49 €**	20.062´35 €
ÁREA II		
Dependiente/a	**1.214´68 €**	18.220´20 €
Cajero/a	**1.214´68 €**	18.220´20 €
Auxiliar de Caja de 2 Años	**1.214´68 €**	18.220´20 €
ÁREA III		
Profesional de Oficio	**1.158´91 €**	17.383´65 €
Mozo/a Especialista	**1.158´80 €**	17.382´00 €
GRUPO 4		
ÁREA I		
Auxiliar Administrativo/a	**1.281´99 €**	19.229´85 €
ÁREA II		
Auxiliar de Caja	**1.137´12 €**	17.056´80 €
Ayudante de Dependiente/a	**1.137´12 €**	17.056´80 €
ÁREA III		
Mozo/a de Almacén	**1.137´12 €**	17.056´80 €
Reponedor/a	**1.137´12 €**	17.056´80 €
Personal de Limpieza	**1.137´12 €**	17.056´80 €
GRUPO 5		
Primer año	**1.137´12 €**	17.056´80 €
Segundo año	**1.137´12 €**	17.056´80 €

2026/847

CVE-2026-847

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2026-2545 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria por el que se adaptan las tablas salariales del año 2026.*

Código 39001575011983.

Visto el Acuerdo suscrito con fecha 13 de marzo de 2026 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria, integrada por los sindicatos CCOO, Sindicato Unitario y UGT, en representación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, y por la Asociación Cántabra de Comerciantes de Alimentación y por UCEDA, en representación de la parte empresarial, por el que se adaptan las tablas salariales del año 2026, tras la publicación, el 19 de febrero de 2026, del salario mínimo interprofesional para el año 2026 (RD 126/2026, de 18 de febrero); 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 según lo dispuesto en los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad; 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,

SE 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, 24 de marzo de 2026.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,

Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2026-2545

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA

En Santander, siendo las 10h horas del día 13 de marzo de 2026, en la sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, se reúnen los siguientes miembros de la Comisión negociadora del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE CANTABRIA

Por CCOO:
Francisco J Escudero Ruiz
Gregorio García Madrid

Por Sindicato Unitario
Agustín García Benito
Gema Tierra Varillas

Por UGT:
Mercedes Perona Rivas
Pilar Santamaría García
Noemí Secadas Lucas
Eliseo Alonso Cagigal

-Por Asociación Cántabra de Comerciantes de Alimentación
Miguel Angel Cuerno Estebanez
Esteban Gutiérrez Saiz
Gonzalo Cayón Caballero

-Por UCEDA
Beatriz Varela Gómez

Primero. – Reunidas las partes comienza la reunión y se procede a adaptar las tablas salariales del año 2026, tras la publicación en fecha 19 de febrero de 2026, del SMI del año 2026 (RD 126/2026 de 18 de febrero).

Los asistentes firman las citadas tablas, y finaliza la reunión a las 10:30 horas firmando los asistentes en prueba de conformidad.

CVE-2026-2545

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DETALLISTAS DE ALIMENTACION DE CANTABRIA 2026

GRUPO 1		
AREA I	**MES**	**AÑO**
Responsable de Dirección	**1.555,26 €**	**23.328,90 €**
Responsable de Recursos Humanos	**1.555,26 €**	**23.328,90 €**
Jefe/a de división	**1.555,26 €**	**23.328,90 €**
GRUPO 2		
AREA I		
Encargado/a General	**1.504,61 €**	**22.569,15 €**
AREA II		
Jefe/a de Sucursal	**1.399,73 €**	**20.995,95 €**
Supervisor/a – Gestor/a	**1.399,73 €**	**20.995,95 €**
Encargado/a Establecimiento	**1.381,38 €**	**20.720,70 €**
AREA III		
Jefe/a de Sección	**1.370,79 €**	**20.561,85 €**
GRUPO 3		
AREA I		
Oficial Administrativo/a	**1.337,49 €**	**20.062,35 €**
AREA II		
Dependiente/a	**1.214,68 €**	**18.220,20 €**
Cajero/a	**1.214,68 €**	**18.220,20 €**
Auxiliar de Caja de 2 años	**1.214,68 €**	**18.220,20 €**
AREA III		
Profesionales de Oficio	**1.158,91 €**	**17.383,65 €**
Mozo/a Especialistas	**1.158,80 €**	**17.382,00 €**
GRUPO 4		
AREA I		
Auxiliar Administrativo/a	**1.281,99 €**	**19.229,85 €**
AREA II		
Auxiliar de Caja	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
Ayudante de Dependiente/a	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
AREA III		
Mozo/a de Almacén	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
Reponedor/a	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
Personal de Limpieza	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
GRUPO 5		
Primer Año	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**
Segundo Año	**1.139,60 €**	**17.094,00 €**

2026/2545

CVE-2026-2545