

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2016-5874** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Materiales de Construcción, para el período 2015-2016.*

Código 39000305011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción para la Región de Cantabria, para el periodo 2015-2016, suscrito con fecha 28 de enero de 2016, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación de Empresarios del Sector del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT y CCOO en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de

10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de junio de 2016.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE  
COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN PARA LA REGIÓN DE  
CANTABRIA**

El presente Convenio Colectivo 2015-2016 y sus anexos se suscribe en el seno de su comisión negociadora entre la asociación de empresarios del sector del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria y los sindicatos UGT Cantabria y CCOO Cantabria.

Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

**CAPITULO I**

**AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

Los acuerdos del presente Convenio obligan y serán de aplicación a las relaciones laborales entre todas las Empresas dedicadas a la actividad de Comercio de Materiales de Construcción, radicantes en Cantabria, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas y a todos los trabajadores que de ellas dependan, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato de trabajo.

**Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL. ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día **1º de enero de 2015** y tendrá una duración de **DOS AÑOS** finalizando el día **31 de diciembre de 2016**. Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el día **31 de diciembre de 2016**.

Aunque se produzca la denuncia del Convenio y/o su vencimiento, las relaciones laborales entre las partes afectadas continuará rigiéndose por las normas del presente Convenio hasta en tanto no se firme otro que lo sustituya.

**Artículo 3º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las mejoras salariales o de otro orden que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente concedan las Empresas, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente Convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo sean superiores a los ingresos totales o anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

**CAPITULO II**  
**PRINCIPIO DE IGUALDAD**

**Artículo 4º.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo,

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece .

### **CAPÍTULO III** **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 5º.- SALARIOS Y REVISIÓN**

Durante cada uno de los años de vigencia se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en las tablas salariales que se acompañan como ANEXO NUMERO 1.

En el año 2015 se incrementan los salarios vigentes al 31/12/2014 el 1%.

Para el año 2016 los salarios actualizados del año 2015 se incrementan a partir del 1 de enero de 2016, en un 1%.

El Plus de Convenio será abonado por las Empresas a sus trabajadores en todos los días que estos acudan a su trabajo, así como en domingos, festivos, vacaciones y permisos con sueldo, licencias reglamentarias y establecidas en el presente Convenio y ausencias de representantes sindicales por razones de su cargo.

Este Plus de Convenio incrementará los devengos de las gratificaciones extraordinarias y de la paga anual de beneficios, pero no se abonará ni computará para la antigüedad.

#### **Artículo 6º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de “**paga de verano**” y “**paga de navidad**” que serán abonadas respectivamente antes del 15 de julio y 20 de diciembre de cada año y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La paga de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio. La paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Asimismo todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una paga de beneficios que se abonará dentro del mes de marzo de cada año y su importe será proporcional al número de días efectivos trabajados durante el año inmediatamente anterior.

Las tres pagas los serán por una cuantía equivalente a 30 días de salario base, más el plus de convenio, incrementados con la antigüedad.

#### **Artículo 7º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

Desde el 1º de abril de 2006 se mantienen y consolidan los importes que por el concepto de “antigüedad” tenga cada trabajador, adicionándoles el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

El importe se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir que no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, no siendo tampoco susceptible de absorción ni compensación, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

de trabajador afectado. Este complemento se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de "ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos bienes y/o quinquenios por antigüedad en el futuro, y como compensación se establece un incremento del 8,50% sobre el salario base vigente al día 31 de marzo de 2.006, que se incorporará a la tabla salarial anexa, adicionándolo al salario base.

#### **CAPÍTULO IV** **VACACIONES Y LICENCIAS**

##### **Artículo 8º.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Si las vacaciones se disfrutan fraccionadamente, 15 días naturales se disfrutarán entre el 1º de mayo y el 31 de octubre, siempre que se encuentren trabajando el 75% del personal de la Sección a que pertenezca el peticionario.

##### **Artículo 9º.- LICENCIAS**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a).- Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b).- Por fallecimiento de padres, cónyuge, e hijos propios o afines: Cinco días.
- c).- Por nacimiento de hijo propio o hijos afines, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padres, cónyuge e hijos propios o afines: Tres días.
- d).- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos afines y consanguíneos, padres políticos, hermanos o descendientes afines y consanguíneos que no sean hijos: Dos días.

En los supuestos de licencia b), c) y d) cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la citada licencia aumentará en dos días más.

- e).- Para el cumplimiento de deberes de carácter público: Su disfrute se ajustará a su regulación reglamentaria.
- f).- Por boda de padres, hijos y hermanos consanguíneos: Un día.
- g).- Los trabajadores por lactancia de un hijo de menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o podrá reducir este derecho a una disminución en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

De acuerdo con el empresario, los trabajadores podrán optar por las siguientes opciones:

**Opción de reducción acumulada:** podrá acumular el total de horas por permiso de lactancia, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de la jornada será de una hora por día laborable.

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

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores para el disfrute de estos permisos retribuidos, el interesado deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución del trabajador 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, el trabajador será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

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

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

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Las licencias pactadas en el presente artículo serán aplicables a las uniones y convivencias de hecho, siempre que se haya acreditado tal circunstancia ante la empresa con una antelación de tres meses, o desde el momento de incorporación del trabajador a la empresa en los casos de nuevas contrataciones.

## **CAPÍTULO V** **JORNADA LABORAL**

### **Artículo 10º.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral del personal afectado por el presente convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, distribuidas de lunes a sábado.

El trabajo en sábado queda en todo caso restringido a los centros de trabajo que constituyan establecimientos comerciales abiertos al público en general y limitado a cuarenta sábados al año.

A los anteriores efectos, serán inhábiles con carácter obligatorio el sábado de la Semana Santa, el último sábado del mes de julio, todos los del mes de agosto y el primer sábado del mes de septiembre.

El resto de los sábados inhábiles se establecerán en base a los calendarios laborales anuales en función de las distintas fiestas nacionales, locales y autonómicas y puentes que puedan surgir en base a las mismas.

En todo caso cada hora de trabajo en sábado computará como una hora y veinte minutos de jornada ordinaria, compensándose en tiempo libre los excesos de jornada que por ello se acumulen, siempre dentro del cómputo máximo anual anteriormente establecido.

A aquellos trabajadores que pertenecieran a la plantilla de la empresa al 31 de diciembre de 2014, les será reconocida la condición más beneficiosa a que pudieran tener derecho, en función de la regulación

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

que el trabajo en sábado tenía hasta la entrada en vigor del presente convenio, sin que se les pueda aplicar a tales efectos los principios de compensación y absorción que regula el artículo 3 del presente convenio. Las indicadas condiciones se revalorizarán en los mismos plazos y porcentajes que se pacten para los salarios en el convenio y se recogerán de forma específica en las Tablas Salariales Anexas.

#### **Artículo 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, en la forma prevista en el artículo 35 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Salvo pacto individual en contrario, la retribución de las horas extraordinarias se determinará por la ecuación siguiente:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{plus convenio}) \times 365 + \text{pagas extras}}{\text{jornada anual}}$$

Sobre la cifra resultante se aplicará un incremento del 35%, y ello dará el importe de la hora extraordinaria.

El empresario podrá acordar con el trabajador compensar las horas extraordinarias realizadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la forma prevista en el citado artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO VI OTROS DERECHOS**

#### **Artículo 12º.- PRENDAS DE TRABAJO**

Se facilitará por las Empresas al personal del grupo 4º, con la excepción de telefonistas, dos buzos al año, sin que en ningún caso puedan ser compensados en metálico.

En casos especiales y previa justificación, se facilitará una tercera prenda.

El personal dependiente recibirá dos prendas al año, dos uniformes o prendas identificativos de la empresa, si existiesen.

#### **Artículo 13º.- GARANTÍA DE DERECHOS SINDICALES**

Las empresas reconocen a los Comités de empresa o Delegados de Personal elegidos legalmente las garantías establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14º.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

- Contratos para la formación: Tendrán regulada la relación laboral por la normativa específica con las siguientes limitaciones:
  - Serán categorías de objeto de este contrato, hasta por dos años, las de administrativo y dependiente.
  - Los salarios serán del 80% durante el primer año de contrato y del 90% durante el segundo, en ambos casos calculados sobre el salario de la categoría objeto de formación.
- Contratos en prácticas:
  - Salario: percibirán el 85% el primer año y el 95% el segundo año, calculados sobre el salario de la categoría correspondiente.
- Contratos de “eventuales” tendrán los mismos derechos que los fijos o indefinidos.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Los trabajadores con condición de fijos o indefinidos no supondrán menos del 60% de los trabajadores de la plantilla de cada empresa del sector.

Los trabajadores y sus representantes legales recibirán una copia del contrato de trabajo, o prorroga del mismo, que firmen, una vez que esté legalmente cumplimentado y en el plazo máximo de 10 días después de la firma por las partes afectadas.

Dada la específica actividad del sector y ante el paro existente, se acuerda que todos los trabajadores que sean contratados por las empresas lo serán directamente a través del Servicio Público de Empleo o de las agencias de colocación legalmente autorizadas.

Igualmente se acuerda que se pueden utilizar las siguientes modalidades contractuales temporales y en los supuestos que se indican:

- Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en su regulación legal.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Contrato por circunstancias de la producción para atender las exigencias circunstanciales del mercado.
- Contrato por obra o servicio determinado y contrato en prácticas.

Sin perjuicio de las modalidades contractuales anteriormente consignadas, en el supuesto de que durante la vigencia del convenio se dictase alguna disposición legal por la que se creasen modalidades distintas, las empresas podrán libremente acogerse a las mismas, cualquiera que sea su naturaleza.

Las empresas de trabajo temporal aplicarán las retribuciones que se fijan en el presente convenio a los trabajadores que ponga a disposición de las empresas del sector de comercio de materiales de construcción.

**Artículo 15º.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE**

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas integras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por causa de accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere", que garantice a los trabajadores accidentados, o a sus derecho-habientes en el caso de fallecimiento, la percepción de las indemnizaciones siguientes:

- a) 14.347,46 euros en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- b) 25.091,23 euros en caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta derivadas de la misma contingencia.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones que le pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derecho-habientes con cargo al contrato de seguro de accidentes que se conviene en este artículo, se considerarán 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 aquellas alcancen.

**Artículo 16º.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD Y SALUD LABORAL.**

Las empresas abonarán íntegramente el salario base, plus de convenio, antigüedad y prorrata de pagas extraordinarias en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementaran las prestaciones que el trabajador deba recibir en la siguiente forma y supuestos:

Durante los tres primeros días de baja por ingreso hospitalario, intervención quirúrgica o enfermedad coronaria el 60% del salario base, plus de convenio, antigüedad y prorrata de pagas extraordinarias.

A partir del día 31 inclusive de la baja, el complemento con cargo a la empresa por los mismos conceptos será de un 15%.

A los supuestos de suspensión por maternidad y riesgo en el embarazo se les aplicara lo legalmente previsto, salvo que resultase más favorable la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores.

#### **Artículo 17º.- FORMACION**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las empresas a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran, con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, podrán acordar con los mismos, siempre que realicen aquellos fuera de la jornada de trabajo, la financiación de gastos que se les ocasionen como consecuencia de referidos estudios.

Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrá permutarse sus turnos siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa, por necesidades de cursos de formación u otras necesidades de carácter formativo que se justifiquen.

#### **Artículo 18º.- JUBILACION ANTICIPADA**

Durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes, aquellos trabajadores que con arreglo a convenios preexistentes, que pudieran estar vigentes y fuesen legalmente validos, en las condiciones establecidas en los mismos, podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

Fuera de los anteriores supuestos se estará en esta materia a la legislación vigente.

#### **Artículo 19º.- CONTRATO DE RELEVO**

Siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y en las condiciones legalmente establecidas, podrá celebrarse contratos de relevo que permitan la jubilación parcial de los trabajadores afectados por este convenio.

Quedan a salvo los derechos de aquellos trabajadores que en base a convenios preexistentes, que pudieran estar vigentes y fuesen legalmente validos, puedan acogerse a los mismos en orden a concertar su relevo con la empresa. En estos casos el trabajador deberá formular su solicitud a la empresa concediendo a la misma un preaviso de al menos tres meses.

#### **Artículo 20º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE**

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que aquellas empresas que se encuentren en los supuestos legalmente previstos podrán acogerse a la inaplicación del presente Convenio en aquellos aspectos a que se refiere la norma anteriormente citada en su apartado 3.

El procedimiento que deberán llevar a cabo las empresas para poder acogerse a la inaplicación del convenio en cualquiera de las cuestiones a que se refiere el artículo 82.3 a que anteriormente se ha hecho referencia, será el que al efecto se establece en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 21º.- RECIBO FINIQUITO**

Las empresas tendrán obligación de entregar, previo la rescisión de un contrato de trabajo, la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales, salvo que el propio trabajador renunciase a la notificación a estos últimos. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable, al sindicato en que esté afiliado el trabajador salvo que el mismo renuncie a dicho traslado.

#### **Artículo 22º.- PERIODO DE PRUEBA**

Para los trabajadores de nueva contratación y que no hayan tenido anteriormente relación laboral con la empresa, se establece un periodo de prueba de:

Para titulados superiores:	6 meses
Para viajantes y corredores de plaza:	6 meses
Para dependientes:	3 meses
Para el resto de categorías:	1 mes, salvo en los contratados por plazo inferior al año, en cuyo caso el periodo de prueba sería de 15 días.

#### **Artículo 23º.- DIETAS**

Para los trabajadores que por necesidades de trabajo tengan que desplazarse desde su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

Por comida 11,00 euros durante el primer año de vigencia y 11,50 durante el segundo  
En los desplazamientos en que utilicen su propio vehículo, 0,19 euros/km.

### **CAPÍTULO VII** **FALTAS Y SANCIONES**

#### **Artículo 24º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

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

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

#### **FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

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

#### **FALTAS GRAVES**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, 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.

#### **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 en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
17. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
18. El acoso moral o psicológico que promueva un superior jerárquico o compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

#### 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 cualesquiera clase de faltas, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones por faltas graves y muy graves se notificaran asimismo al comité de empresa o delegados de personal, según proceda.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General

#### SANCIONES MÁXIMAS

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

- 1ª **Por faltas leves.**- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2ª **Por faltas graves.**- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3ª **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.

#### 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.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

## **CAPÍTULO IX** **CLASIFICACION DE PERSONAL**

### **Artículo 25º.- GRUPOS PROFESIONALES Y POLIVALENCIA**

En función de sus respectivas categorías, los trabajadores pertenecientes al ámbito personal de este convenio quedaran adscritos a los grupos profesionales que se definen en el Anexo II.

Las partes expresamente acuerdan la polivalencia funcional de los trabajadores entre las distintas categorías correspondientes al mismo grupo profesional en que cada trabajador se encuentre encuadrado, siempre que la cualificación académica o profesional sea compatible.

Para la asignación de funciones en materia de polivalencia la empresa tendrá siempre presente la titulación bajo la cual se celebró el contrato de trabajo y también que la cualificación académica o profesional sea compatible con la función a desarrollar.

No obstante lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador en la empresa será en todo caso la que corresponde a su categoría profesional y puesto de trabajo.

En lo no contemplado anteriormente, la movilidad funcional queda sujeta a lo que dispone para el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en el futuro pudiera sustituirlo.

## **CAPÍTULO X** **APLICACIÓN DEL CONVENIO**

### **Artículo 26º.- COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio.

Las misiones de esta Comisión serán las siguientes:

- a).- Interpretación y aplicación de la totalidad del articulado del presente Convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión se reunirá a instancia de dos cualesquiera de los miembros de la misma, que representen bien a las empresas, bien a los trabajadores.

De toda cuestión que se someta a su conocimiento se dará traslado a las empresas y a los representantes de los trabajadores, para que en el plazo máximo de una semana remitan a la Comisión informe sobre aquella.

Vencido el plazo antedicho, la Comisión resolverá en el plazo máximo de otros quince días, manteniendo para ello cuantas reuniones considere precisas o necesarias.

Las decisiones definitivas que adopte sobre las cuestiones sometidas a su conocimiento, serán notificadas a las empresas y a los representantes de los trabajadores.

Caso de discrepancias contra dichas decisiones, se podrá hacer uso de lo que se dispone en el artículo siguiente sobre Resolución de Conflictos, y de no alcanzarse acuerdo, quedaran a salvo del ejercicio de las acciones jurisdiccionales pertinentes.

### **Artículo 27º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS.**

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

1.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterá, 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 VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de Conflictos Laborales, o aquel que se encuentre vigente.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como tramite 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 tramite 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.

2.- Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41, apartados 3 a 7, ambos inclusive.

#### **Artículo 28º.- NORMAS SUPLETORIAS**

Ambas partes acuerdan que en todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL. EXTRACTO DE OBLIGACIONES DERIVADAS DE DISTINTAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS**

Las partes, en orden a facilitar a los trabajadores la información de carácter legislativo más trascendente en materia de relaciones laborales acuerdan transcribir sucintamente un extracto de las mismas.

#### **Estatuto de los Trabajadores:**

\* **SUCESIÓN DE EMPRESA:** El cambio de titularidad a la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado a los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos Inter-vivos, el cedente y en defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años a las obligaciones laborales nacidas con la anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delicto.

#### **Ley de Prevención de Riesgos Laborales:**

##### **\* SALUD LABORAL**

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

Las empresas en cumplimiento del dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos están obligadas a realizar un reconocimiento medico específico anual en relación con las funciones del puesto de

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

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

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados de prevención o representantes legales, o directamente al empresario en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores 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.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará desde el primer mes de embarazo y dentro de su categoría profesional el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

Trabajos con P.V.D.: Los puestos de trabajos en las pantallas se ajustaran a sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación del mobiliario, del equipo, luminosidad, etc.).

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento medico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas (protocolo de P.V.D.).

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones del puesto de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantalla.

#### **Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras:**

##### **\* DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.

No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.

Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.

Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.

Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similar.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

ANEXO NUMERO I

	vigente del 1/01/15 al 31/12/15			vigente del 1/01/16 al 31/12/16		
	Salario Base	Plus Convenio	Total mes	Salario Base	Plus Convenio	Total mes
<b>Convenio de Comercio Materiales de Construcción</b>						
<b>GRUPO II</b>						
Jefe de Personal.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe de Compras.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe de Ventas.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe Administrativo...	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Encargado General.....	805,64 €	211,10 €	1.016,74 €	813,70 €	213,21 €	1.026,91 €
<b>GRUPO III</b>						
Jefe de Almacén.....	805,64 €	200,42 €	1.006,06 €	813,70 €	202,42 €	1.016,12 €
Jefe de Sucursal.....	805,64 €	196,91 €	1.002,55 €	813,70 €	198,88 €	1.012,58 €
Encargado Establecimiento...	805,64 €	189,85 €	995,49 €	813,70 €	191,75 €	1.005,45 €
Jefe de Sección.....	805,64 €	182,74 €	988,38 €	813,70 €	184,57 €	998,27 €
<b>GRUPO IV</b>						
Técnico	805,64 €	203,84 €	1.009,48 €	813,70 €	205,88 €	1.019,58 €
Profesional Oficio 1ª	805,64 €	203,84 €	1.009,48 €	813,70 €	205,88 €	1.019,58 €
Oficial Administrativo...	805,64 €	200,42 €	1.006,06 €	813,70 €	202,42 €	1.016,12 €
Capataz.....	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Viajante.....	805,64 €	182,74 €	988,38 €	813,70 €	184,57 €	998,27 €
Dependiente	805,64 €	175,62 €	981,26 €	813,70 €	177,38 €	991,08 €
<b>GRUPO V</b>						
Profesional Oficio 2ª	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Conductor.....	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Mozo Especializado...	805,64 €	182,09 €	987,73 €	813,70 €	183,91 €	997,61 €
Auxiliar Administrativo...	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
<b>GRUPO VI</b>						
Mozo.....	805,64 €	172,29 €	977,93 €	813,70 €	174,01 €	987,71 €
Telefonista/ recepcionista.....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
Conserje/ vigilante .....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
Personal de limpieza .....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
<b>Trabajo en sábados. Condición más beneficiosa aplicable a los trabajadores con una antigüedad anterior al 01/01/2015</b>						
Complemento por jornada completa			31,55 €			31,87 €
Complemento por media jornada			15,78 €			15,94 €

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

## **ANEXO II**

### **DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES**

#### **GRUPO II**

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades del puesto.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores 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.

#### **GRUPO III**

Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos.

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

#### **GRUPO IV**

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar.

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

#### **GRUPO V**

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a bachiller, BUP, FP de grado medio o similar.

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas y son similares que las realizadas por el grupo VI, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

#### **GRUPO VI**

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o similar.

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