

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

**CVE-2010-15165** *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para las actividades de Comercio de Materiales de Construcción para la región de Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo "Comercio de Materiales de Construcción para Cantabria" que fue suscrito en fecha 27 de julio de 2010, de una parte por la "Asociación de Empresarios de Comercio de Materiales de Construcción", en representación de las empresas afectadas, y de otra por la Central Sindical de "UGT", en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

Acuerda:

- 1º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.
- 3º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 7 de octubre de 2010.  
El director general de Trabajo y Empleo,  
Tristán Martínez Marquínez.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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

**CAPITULO I**

**AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las estipulaciones del presente Convenio afectan y obligan a todas las Empresas dedicadas a las actividades de Comercio de Materiales de Construcción, radicantes en Cantabria y a todos los trabajadores que de ellas dependan, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas.

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

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día **1º de abril de 2009** y tendrá una duración de **DOS AÑOS** finalizando el día **31 de marzo de 2011**. Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el día **31 de diciembre de 2010**. Si la denuncia diera lugar a trámites de revisión del Convenio, y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasara los citados plazos, se seguirán aplicando las cláusulas del presente Convenio hasta que dichos trámites finalicen.

**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, 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.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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

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

Durante el primer año de vigencia se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en la tabla salarial que se acompaña como ANEXO NUMERO 1.

Durante el segundo año de vigencia se aplicará a la tabla salarial vigente el 31/3/2010 un incremento del 1%, garantizándose para dicho periodo que el incremento sea de al menos el 80% del aumento que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo (IPC), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística en el periodo comprendido entre 31-3-2010 y el 31-3-2011.

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 los doce meses anteriores.

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

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos bienios 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: Cinco días.
  - c).- Por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padres, esposa e hijos: 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).- Las trabajadoras 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, la trabajadora podrá 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.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

h) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, el 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 viernes.

En ningún caso se podrá convenir o pactar el trabajo en sábados, **excepto para las exposiciones comerciales**, que podrán permanecer abiertas al público.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

Los trabajadores que desarrollen su jornada de trabajo en sábado lo harán voluntariamente, percibiendo un complemento salarial de 30,94 euros por cada sábado trabajado completo, o de 15,47 euros si lo trabajado fuera media jornada, y descansando una jornada en el primer caso o media jornada en el segundo caso. En el segundo año de vigencia serán 31,24 € y 15,62 € respectivamente.

#### **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, en su redacción conforme al R.D. Leg 1/95 de 24 de Marzo.

### **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: la del personal masculino consistirá en una sahariana o similar y la del personal femenino en una bata.

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

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

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

Los trabajadores contratados para la formación tendrán regulada la relación laboral por la normativa específica con las siguientes limitaciones:

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

Serán categorías de objeto de este contrato, hasta por dos años, las de administrativos y dependientes.

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.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán el 85% el primer año y el 95% el segundo año, calculados sobre el salario de la categoría correspondiente.

Los trabajadores “eventuales” tendrán los mismos derechos que los fijos o indefinidos.

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.

Dadas las específica actividad del sector y ante el paro existente, se acuerda que todos los trabajadores que realicen sus funciones en las empresas de aquel, serán directamente contratados por estas a través del Servicio Publico 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 este artículo.

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) 14.205,41 euros en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

b) 24.842,81 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 seguros de accidentes que se contiene 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**.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común 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**



MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

Durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que exista mutuo acuerdo entre cada empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, estos podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

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

Dentro de los límites y cumpliendo los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, aquellos trabajadores que alcancen la edad de sesenta años podrán solicitar de la empresa su sustitución mediante un contrato de relevo, con una reducción de jornada de hasta el 85%.

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**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual conforme a la R.D Leg 1/95, se establece una cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo para las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por el régimen salarial establecido en el presente Convenio.

A tal efecto, el o los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Para ello será necesario que se produzca acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, por requerirlo la situación económica de la empresa afectada. De no existir acuerdo, o no existir tampoco representación sindical en la misma, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio y por una mayoría cualificada de al menos 2/3 de sus componentes, previa audiencia de ambas partes, es decir de empresarios y trabajadores. Los plazos para emitir el correspondiente informe en cada caso, bien sea previamente por los representantes sindicales de la empresa, bien posteriormente por la Comisión Paritaria del Convenio, serán de 15 días en cada caso, desde que este Convenio sea publicado en forma legal en el Boletín Oficial. Se faculta a la Comisión Paritaria para que solicite los informes correspondientes a auditores o censores de jurados de cuentas. En todo caso se precisará mayoría cualificada de dicha Comisión para que sus acuerdos sean vinculantes, pudiendo asimismo solicitar con la mayor brevedad posible plan de viabilidad y/o reconversión económica de la empresa afectada, si así se estima por la mencionada Comisión Paritaria.

#### **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:

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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 10,53 euros durante el primer año de vigencia y 10,64 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.
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.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

### **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.
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.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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 las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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

#### **CAPÍTULO IX** **APLICACIÓN DEL CONVENIO**

##### **Artículo 25º.- 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.
- c).- Esta comisión estará compuesta por tres miembros en representación de las empresas y tres en representación de los trabajadores.

##### **Artículo 26º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS (ORECLA)**

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 V 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.

Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

##### **Artículo 27º.- NORMAS SUPLETORIAS**

Ambas partes acuerdan que en todo lo no previsto en el presente Convenio, sera de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes y en la Ordenanza Laboral de la Construcción , Vidrio y Ceramica de 1.970.

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

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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 si 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 delito.

#### **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 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.).

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

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 periodo 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.

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

ANEXO I : TABLA SALARIAL DEL 1/04/2009 AL 31/03/2010

<b>Convenio de Comercio de Materiales de Construcción</b>	<b>Vigente ... del 1/4/09 al 31/3/2010</b>			
	<b>Incremento</b>	<b>.....</b>	<b>0,80%</b>	
	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Total mes/día</b>	<b>Total S.Año</b>
<b>GRUPO II</b>				
Jefe de Personal.....	775,19 €	261,15 €	1.036,34 €	15.545,10 €
Jefe de Compras.....	775,19 €	261,15 €	1.036,34 €	15.545,10 €
Jefe de Ventas.....	775,19 €	261,15 €	1.036,34 €	15.545,10 €
Encargado General....	775,19 €	203,12 €	978,31 €	14.674,65 €
Jefe de Almacén.....	775,19 €	192,85 €	968,04 €	14.520,60 €
Jefe de Sucursal....	775,19 €	189,47 €	964,66 €	14.469,90 €
Jefe de Grupo.....	775,19 €	182,67 €	957,86 €	14.367,90 €
Jefe de Sección.....	775,19 €	175,83 €	951,02 €	14.265,30 €
Encargado Establecimiento...	775,19 €	182,67 €	957,86 €	14.367,90 €
Viajante.....	775,19 €	175,83 €	951,02 €	14.265,30 €
Corredor de Plaza....	775,19 €	168,98 €	944,17 €	14.162,55 €
Dependiente 25 años...	775,19 €	168,98 €	944,17 €	14.162,55 €
Dependiente 22 a 25 años...	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €
Ayudante.....	775,19 €	155,33 €	930,52 €	13.957,80 €
Dependiente Mayor....	775,19 €	257,57 €	1.032,76 €	15.491,40 €
<b>GRUPO III</b>				
Jefe Administrativo...	775,19 €	261,15 €	1.036,34 €	15.545,10 €
Jefe de Sección.....	775,19 €	237,27 €	1.012,46 €	15.186,90 €
Contable, Cajero, Taquimeca- nógrafo en idioma extranjero	775,19 €	227,01 €	1.002,20 €	15.033,00 €
Oficial Administrativo....	775,19 €	192,85 €	968,04 €	14.520,60 €
Auxiliar Administrativo...	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €
<b>GRUPO IV</b>				
Profesional Oficio 1ª	25,85 €	6,17 €	32,02 €	14.569,10 €
Profesional Oficio 2ª	25,85 €	5,83 €	31,68 €	14.414,40 €
Capataz.....	25,85 €	5,83 €	31,68 €	14.414,40 €
Mozo Especializado...	25,85 €	5,49 €	31,34 €	14.259,70 €
Mozo.....	25,85 €	5,17 €	31,02 €	14.114,10 €
Telefonista.....	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €
<b>GRUPO V</b>				
Conserje.....	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €
Cobrador.....	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €
Vigilante, Sereno, Personal de limpieza ....	775,19 €	158,75 €	933,94 €	14.009,10 €



MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

ANEXO II : TABLA SALARIAL DEL 1/04/2010 AL 31/03/2011

<u>Convenio de Comercio de Materiales de Construcción</u>	Vigente ...	del 1/04/10 al 31/03/11		
	Incremento	.....	1,00%	
	Salario Base	Plus Convenio	Total mes/día	Total S.Año
<b>GRUPO II</b>				
Jefe de Personal.....	782,94 €	263,76 €	1.046,70 €	15.700,50 €
Jefe de Compras.....	782,94 €	263,76 €	1.046,70 €	15.700,50 €
Jefe de Ventas.....	782,94 €	263,76 €	1.046,70 €	15.700,50 €
Encargado General....	782,94 €	205,15 €	988,09 €	14.821,35 €
Jefe de Almacén.....	782,94 €	194,78 €	977,72 €	14.665,80 €
Jefe de Sucursal....	782,94 €	191,36 €	974,30 €	14.614,50 €
Jefe de Grupo.....	782,94 €	184,50 €	967,44 €	14.511,60 €
Jefe de Sección.....	782,94 €	177,59 €	960,53 €	14.407,95 €
Encargado Establecimiento...	782,94 €	184,50 €	967,44 €	14.511,60 €
Viajante.....	782,94 €	177,59 €	960,53 €	14.407,95 €
Corredor de Plaza....	782,94 €	170,67 €	953,61 €	14.304,15 €
Dependiente 25 años..	782,94 €	170,67 €	953,61 €	14.304,15 €
Dependiente 22 a 25 años..	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €
Ayudante.....	782,94 €	156,88 €	939,82 €	14.097,30 €
Dependiente Mayor....	782,94 €	260,15 €	1.043,09 €	15.646,35 €
<b>GRUPO III</b>				
Jefe Administrativo..	782,94 €	263,76 €	1.046,70 €	15.700,50 €
Jefe de Sección.....	782,94 €	239,64 €	1.022,58 €	15.338,70 €
Contable, Cajero, Taquimeca- nógrafo en idioma extranjero	782,94 €	229,28 €	1.012,22 €	15.183,30 €
Oficial Administrativo....	782,94 €	194,78 €	977,72 €	14.665,80 €
Auxiliar Administrativo...	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €
<b>GRUPO IV</b>				
Profesional Oficio 1ª	26,11 €	6,23 €	32,34 €	14.714,70 €
Profesional Oficio 2ª	26,11 €	5,89 €	32,00 €	14.560,00 €
Capataz.....	26,11 €	5,89 €	32,00 €	14.560,00 €
Mozo Especializado...	26,11 €	5,54 €	31,65 €	14.400,75 €
Mozo.....	26,11 €	5,22 €	31,33 €	14.255,15 €
Telefonista.....	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €
<b>GRUPO V</b>				
Conserje.....	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €
Cobrador.....	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €
Vigilante, Sereno, Personal de limpieza ....	782,94 €	160,34 €	943,28 €	14.149,20 €

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

### ACTA

En Santander siendo las diecisiete horas del día 3 de julio de 2009, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria, con la asistencia de los siguientes señores:

Por UGT:

Roberto Llata Casares, José Pereda García, Carlos Meneses Velarde, José Giráldez Cámara, Carmen Cuesta Pajarejo, Pedro Jesús Santiago Gutiérrez y José Enrique Velarde Linares.

Por parte empresarial:

Eduardo de la Fuente González de las Cuevas, José Manuel Delgado Rodríguez, Luis Pérez Nuñez, Jesús García Lostal y Eduardo de la Lastra Olano.

Se da comienzo a la reunión debatiendo la plataforma presentada por los trabajadores y tras un amplio intercambio de argumentos a favor por parte de los trabajadores y en contra por la parte empresarial, se procede a levantar la sesión sin que se alcanzase acuerdo alguno.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se da por finalizada esta reunión en el lugar y fecha indicado.

Por UGT

Por la parte empresarial

MARTES, 19 DE OCTUBRE DE 2010 - BOC NÚM. 201

## ACTA

En Santander siendo las dieciocho horas del día 27 de julio de 2010, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria, con la asistencia de los siguientes señores:

Por UGT: Roberto Llata Casares, José Pereda García, Carlos Meneses Velarde, José Giráldez Cámos, Carmen Cuesta Pajarejo, Pedro Jesús Santiago Gutiérrez y José Enrique Velarde Linares.

Por parte empresarial: Eduardo de la Fuente González de las Cuevas, José Manuel Delgado Rodríguez, Luis Pérez Núñez, Jesús García Lostal y Eduardo de la Lastra Olano.

Se llega al acuerdo de proceder a la firma del Convenio Colectivo de dicho sector en las condiciones siguientes:

Vigencia de dos años, del 11 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2011

Incremento salarial del 0,8 % para el primer año.

Durante el segundo año de vigencia se aplicará a la tabla salarial vigente el 31/3/2010 un incremento del 1%, garantizándose para dicho periodo que el incremento sea de al menos el 80% del aumento que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo (IPC), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística en el periodo comprendido entre 31-3-2010 y el 31-3-2011.

Se llega al acuerdo de matizar que para el periodo comprendido entre 1/04/2010 a 31/03/2011 el ajuste de la jornada de 1792 horas anuales, después de computado el periodo vacacional y las fiestas oficiales, conlleva la existencia de **cinco** días hábiles al año de exceso sobre la jornada pactada, por lo que el mismo se disfrutará mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Los cálculos anteriores están realizados **contando con que existan dos fiestas (1 y 6 de enero) en el primer trimestre de 2011**. Si el número de fiestas en el primer trimestre de dicho año fuera menor del previsto, los trabajadores dispondrían de tantos días más de permiso cuantos menos sean los días reales de fiesta en relación con los previstos. Consecuentemente, si el número de fiestas en el primer trimestre de dicho año fuera mayor del previsto, los trabajadores dispondrían de tantos días menos de permiso cuantos más sean los días reales de fiesta en relación con los previstos.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se da por finalizada esta reunión en el lugar y fecha indicado.

Por UGT

Por la parte empresarial