

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-1164 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria, para el periodo 2013-2022.*

Código 39000295011981

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria, para el periodo 2013-2022, suscrito con fecha 26 de diciembre de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y el Comercio del Mueble (ACEMM) 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como 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, 2 de febrero de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31



**CONVENIO COLECTIVO TRABAJO
COMERCIO DEL MUEBLE Y DE LA MADERA
1 de Enero de 2.013 al 31 de Diciembre de 2.022**

CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1º: Ámbito funcional
- Artículo 2º: Ámbito personal
- Artículo 3º: Ámbito territorial
- Artículo 4º: Ámbito temporal
- Artículo 5º: Condiciones personales más beneficiosas

CAPÍTULO II: RETRIBUCIONES Y PERCEPCIONES VARIAS

- Artículo 6º: Estructura salarial
- Artículo 7º: Salario base
- Artículo 8º: Retribución de los dependientes (G.III), ayudantes de dependientes (G.V) y ayudantes de montaje (G.V)
- Artículo 9º: Retribución de los auxiliares administrativos (G.V)
- Artículo 10º: Complemento de antigüedad
- Artículo 11º: Gratificación especial por idiomas
- Artículo 12º: Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre
- Artículo 13º: Gratificación especial por 25 o 40 años de servicio
- Artículo 14º: Ayuda por jubilación
- Artículo 15º: Ayuda por defunción
- Artículo 16º: Complemento en situación de incapacidad temporal
- Artículo 17º: Complemento personal por cambio de Categoría a Grupo Profesional

CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 18º: Jornada de trabajo
- Artículo 19º: Vacaciones
- Artículo 20º: Licencias
- Artículo 21º: Excedencia por maternidad

CAPÍTULO IV: HORAS EXTRA, VACACIONES Y DIETAS

- Artículo 22º: Horas extras
- Artículo 23º: Viajes y dietas

CAPÍTULO V: DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

- Artículo 24º: Derechos y garantías sindicales

CAPÍTULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 25º: Facultad sancionadora de la Empresa
- Artículo 26º: Clasificación de las faltas
- Artículo 27º: Faltas leves
- Artículo 28º: Faltas graves
- Artículo 29º: Faltas muy graves
- Artículo 30º: Régimen de sanciones
- Artículo 31º: Sanciones máximas
- Artículo 32º: Prescripción

CAPÍTULO VII: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Artículo 33º: Igualdad de oportunidades y condiciones de las/os trabajadoras/es

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 34º: Ropa de trabajo
- Artículo 35º: Formación continua
- Artículo 36º: Contratación
- Artículo 37º: Clasificación del personal
- Artículo 38º: Factores de valoración
- Artículo 39º: Grupos profesionales
- Artículo 40º: Periodo de prueba
- Artículo 41º: Recibo de finiquito
- Artículo 42º: Prevención de riesgos laborales y revisión médica
- Artículo 43º: Resolución extrajudicial de conflictos
- Artículo 44º: Adhesión al ORECLA
- Artículo 45º: Comisión mixta paritaria
- Artículo 46º: Legislación complementaria
- Artículo 47º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

CLAUSULAS ADICIONALES

- Primera: Preaviso
- Segunda: Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral
- Tercera: Atrasos

ANEXOS

- Anexo I: Tabla Salarial y Horas Extraordinarias para 2.017
- Anexo II: Cantidades Complemento Antigüedad
- Anexo III: Ejemplos aplicación Complemento de Antigüedad Consolidada

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DEL
COMERCIO DEL MUEBLE Y DE LA MADERA
DE LA REGION DE CANTABRIA

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo se suscribe por la representación sindical de UGT y CCOO y por la parte empresarial por la ASOCIACIÓN CÁNTABRA DE EMPRESARIOS DE LA MADERA Y DEL COMERCIO DEL MUEBLE (ACEMM) y será de aplicación en las Empresas dedicadas a la actividad del Comercio del Mueble y de la Madera que se encuentren comprendidas en los siguientes Códigos CNAE:

- 4759.- Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
- 4615.- Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
- 4647.- Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
- 4665.- Comercio al por mayor de muebles de oficina
- 4753.- Comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos en establecimientos especializados.

Artículo 2º: Ámbito personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas a que se refiere el artículo anterior, con la única excepción de los Altos Cargos, de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 3º: Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todas las Empresas del Comercio del Mueble y de la Madera, que realicen sus actividades en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4º: Ámbito temporal

1. Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria", retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.013, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2.022
2. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.
3. Se considerará automáticamente denunciado, para su revisión el día 30 de Septiembre de 2.022.

Artículo 5º: Condiciones personales más beneficiosas

A los trabajadores que tuvieran unas condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo, se le mantendrán tales condiciones a título personal.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES Y PERCEPCIONES VARIAS

Artículo 6º: Estructura salarial

Queda configurada por el salario y los complementos salariales que se regulen en el presente Convenio.

Artículo 7º: Salario base

El salario base queda fijado en función del grupo profesional de cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que figura en el anexo I.

- 7.1 Para el año 2.013 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.2 Para el año 2.014 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.3 Para el año 2.015 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.4 Para el año 2.016 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.5 Para el año 2.017 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 2,00%.
- 7.6 Para el año 2.018 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.017 más el 0,25%.
- 7.7 Para el año 2.019 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.018 más el 0,25%.
- 7.8 Para el año 2.020 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.019 más el 0,25%.
- 7.9 Para el año 2.021 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.020 más el 0,25%.
- 7.10 Para el año 2.022 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.021 más el 0,25%.

Artículo 8º: Retribución de los Dependientes (Grupo III), Ayudantes de Dependientes (Grupo V) y Ayudantes de Montaje (Grupo V)

A los Dependientes (Grupo III) que, por encargo de las Empresas intervengan habitualmente en el desarrollo de proyectos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos, se les abonará en nómina la retribución correspondiente al Delineante (Grupo II).

A los Ayudantes de Dependientes que lleven dos años de servicios en la misma empresa y grupo, se les reconocerá la categoría de Dependientes (Grupo III)

A los Ayudantes de Montaje que lleven dos años de servicios en la misma empresa y grupo, se les reconocerá la categoría de Oficial de 2ª (Grupo IV)

Artículo 9º: Retribución de los Auxiliares Administrativos (Grupo V)

Los Auxiliares Administrativos (Grupo V) con más de cinco años de servicios en la misma Empresa y grupo, percibirán la retribución correspondiente al Oficial Administrativo (Grupo IV), aun cuando por falta de vacante u otra circunstancia no ascendiera a dicho grupo.

Artículo 10º: Complemento de antigüedad

1. A partir del 1 de enero de 2.018 no se devengarán por este concepto nuevos derechos.

La cuantía que los trabajadores vinieran percibiendo en concepto de antigüedad y la que les correspondiera percibir por la parte proporcional del cuatrienio en curso que estén generando hasta el 1 de enero de 2.018, se consolidará en dicha fecha y se convertirá en un complemento personal de antigüedad, no absorbible ni compensable y revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que los salarios.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador bajo el concepto de "antigüedad consolidada"

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará un 12,00 % sobre las bases reflejadas para cada grupo en el anexo II, dividiéndose posteriormente por 5 dicha cantidad.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se adicionará al importe anual del salario base, entre los años 2.018 a 2.022.

2. Como anexo III se incluyen ejemplos de aplicación del complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 11º: Gratificación especial por idiomas

Los trabajadores que acrediten ante su Empresa el conocimiento suficiente de uno o más idiomas extranjeros y, siempre que este conocimiento fuera solicitado por la Empresa para el ejercicio de las funciones de tales trabajadores, percibirán una Gratificación Especial de 86,79 € mensuales por cada idioma.

Artículo 12º: Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias a razón de una mensualidad del Salario del presente Convenio, más la antigüedad consolidada. Estas Gratificaciones se harán efectivas los días 15 de Marzo, 15 de Julio y 22 de Diciembre de cada año respectivamente, o en los días inmediatamente anteriores si aquellos fueran festivos.

Las gratificaciones extraordinarias podrán abonarse prorrateadas en cada uno de los doce meses naturales del año.

Las referidas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha del abono de cada gratificación, computándose como tal el correspondiente a vacaciones y permisos retribuidos y el de permanencia en las situaciones de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

Artículo 13º: Gratificación especial por 25 o 40 años de servicios

Los trabajadores con 25 o 40 años de servicios en la misma Empresa, percibirán, por una sola vez, una Gratificación especial, de una mensualidad del salario de este Convenio más la antigüedad consolidada correspondiente, los primeros y de dos mensualidades de los mismos conceptos los segundos.

Artículo 14º: Ayuda por jubilación

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicios en la empresa recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las Empresas.

Artículo 15º: Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes, el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 16º: Complemento en situación de Incapacidad Temporal

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá íntegramente el salario fijado en el mismo para su grupo profesional más la antigüedad correspondiente en su caso, durante todo el período que permanezca en la situación de IT, derivada de accidente de trabajo, aun cuando hubiera sido sustituido y, siempre que llevase más de dos años de servicios efectivos en la Empresa en la fecha de iniciación del proceso de IT.

Artículo 17º: Complemento personal por cambio de Categoría a Grupo Profesional

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y una vez determinada su inclusión en el grupo profesional al que pertenecen a consecuencia de la adaptación a grupos profesionales, que hubieran tenido atribuido un nivel salarial superior al que tenían reconocido en el Convenio anterior, y por tanto vinieran percibiendo salarios superiores a los del anexo I, percibirán un complemento personal, no absorbible ni compensable, formado por

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

la diferencia entre el salario de grupo profesional asignado y el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, el complemento personal experimentará un incremento en la misma proporción en que se incremente el salario de grupo, y no será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador, salvo la derivada del cambio de puesto de grupo profesional con carácter definitivo.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18º: Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en las Empresas afectadas por el presente Convenio durante la vigencia del mismo, será de 38 horas 45 minutos semanales.

El descanso semanal se realizará el sábado por la tarde y la jornada completa del domingo.

Cada Empresa podrá confeccionar su Calendario laboral adaptándole a la jornada semanal anteriormente citada y respetándose, en todo caso, el descanso semanal en la forma señalada.

➤ Previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes legales se podrá establecer el trabajo la tarde de los sábados, en las siguientes condiciones:

a) Descansando, además del Domingo otro medio día a la semana y percibiendo las siguientes cantidades, por Sábado:

2.013 – 2.016: Dependientes (Grupo III) 30,24 € Ayudantes (Grupo V) 25,36 €

2017: Dependientes (Grupo III) 30,84 € Ayudantes (Grupo V) 25,87 €

b) Descansando un día completo rotativo a la semana, además del domingo.

➤ Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados, que trabajen:

a) Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

b) Además del descanso alternativo cada trabajador, percibirá un complemento de trabajo en festivo en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones - salario base, antigüedad, complemento personal y pagas extraordinarias.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas empresas, vengán percibiendo por las mismas circunstancias.

Artículo 19º: Vacaciones

Todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas a que se refiere el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 28 días laborables.

Las Empresas deberán organizar las vacaciones de forma que cada trabajador disfrute, de al menos, 14 días naturales, entre el 15 de Mayo y el 30 de Septiembre.

Los restantes días se disfrutarán en las fechas que libremente señalen las Empresas, sin que en ningún caso las vacaciones anuales de cada trabajador, se fraccionen en más de dos períodos, salvo pacto en contrario.

En caso de que alguna Empresa no concediera a cualquiera de sus trabajadores los 14 días de vacaciones en el período del 15 de Mayo al 30 de Septiembre, abonarán al trabajador del que se trate, coincidiendo con el momento del disfrute de las vacaciones, una Gratificación especial de 349,07 €.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Para tener derecho al percibo de la referida Gratificación especial, será necesario que el trabajador solicite las dos semanas a disfrutar en el período 15 de Mayo al 30 de Septiembre, y la Empresa no las conceda, quedando, por tanto, excluido del percibo de la referida Gratificación, aquellos trabajadores que disfrutaran la totalidad de sus vacaciones fuera del repetido período por su voluntad.

A estos efectos y para que exista la debida constancia, la Empresa que opte por conceder los catorce días de vacaciones dentro del período señalado, deberá comunicarlo a los trabajadores por escrito. A falta de tal comunicación. Si algún trabajador disfruta dichos días de vacaciones fuera del referido período se entenderá que ha sido por voluntad de la Empresa.

Artículo 20º: Licencias

◊ **Licencias retribuidas**

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

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio, siempre que el trabajador tuviera una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años de servicios efectivos, sin computarse el tiempo de permanencia en la situación de IT.
- b) 15 días naturales en caso de matrimonio cuando no estuviera comprendido en el apartado anterior.

Estos permisos por matrimonio podrán disfrutarse junto con las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador.

- c) 3 días naturales en caso de enfermedad o accidente grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.
- d) 2 días naturales en caso intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.
- e) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En los apartados c) y d) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamientos entre 75 y 250 Km: Un día
- Desplazamientos de más de 250 Km: Dos días

- f) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos.
- g) 1 día por traslado de domicilio.
- h) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1/2 hora, con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

- i) Hasta 12 horas anuales retribuidas, si por enfermedad de un hijo de hasta 18 años, el trabajador precisa la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes a su jornada laboral.
- j) 1 día natural en caso de fallecimiento de pariente de tercer grado.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para parejas de "hecho" como de "derecho", siempre que esta circunstancia se acredite suficientemente.

◊ **Licencias no retribuidas**

Los trabajadores, previa solicitud a la empresa, podrán disponer de hasta 4 días laborables (seguidos o alternos) al año de licencia sin retribución.

La solicitud de licencia no retribuida deberá ser presentada con siete días de antelación.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Dicha licencia será otorgada siempre y cuando no coincida con puentes, con bajas laborales y vacaciones de otro u otros trabajadores de la empresa y que la organización de la empresa lo permita. En este último caso deberá estar justificada la negativa de la empresa. Aun en estos supuestos la empresa podría otorgar estas licencias.

Este tiempo de licencia sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- ∫ Centros de hasta 10 trabajadores: 1 trabajador.
- ∫ Centros de hasta 25 trabajadores: 2 trabajadores.
- ∫ Centros de 26 a 50 trabajadores: 3 trabajadores.
- ∫ Centros de más de 50 trabajadores: 4 trabajadores.

Artículo 21º: Excedencia por maternidad

Los trabajadores que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo de acuerdo con el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo una vez que concluya la citada excedencia, siempre que lo comuniquen a la Empresa, por escrito, con un mes de antelación al término de dicha excedencia.

CAPÍTULO IV

HORAS EXTRAS, VIAJES Y DIETAS

Artículo 22º: Horas extras

Solamente se trabajarán horas extras cuando sea necesario por pedidos o períodos punta, ausencias imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias tendrán el valor que para cada uno de los distintos grupos se señala en el anexo I.

Por acuerdo entre la Empresa y cada trabajador, se podrá compensar las horas extras que se trabajen mediante el descanso de dos horas ordinarias por cada hora de trabajo en lugar de abonarlas en efectivo.

Artículo 23º: Viajes y Dietas

El personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes. En compensación a aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a:

- ◇ Media dieta 13,29 €
- ◇ Dieta completa 26,58 €

CAPÍTULO V

DERECHOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Artículo 24º: Derechos y Garantías Sindicales

En lo que se refiere a Derechos y Garantías Sindicales, se aplicará lo dispuesto, en cada momento, en la Legislación vigente sobre la materia.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25º: Facultad sancionadora de la Empresa

Las Empresas podrán 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 Convenio.

Artículo 26º: Clasificación de las faltas

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

Artículo 27º: 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 en 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.
10. Falta de orden y limpieza de su puesto de trabajo y material de exposición de la sección designada.

Artículo 28º: 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.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 29º: 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 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 cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de 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 fuera llevada a cabo prevaleciendo 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/o consumo de estupefacientes reiterado 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. La 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 reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares fuera de la jornada laboral en directa competencia con la actividad de la empresa.

Artículo 30º: Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves o 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.

Artículo 31º: Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

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

Artículo 32º: 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 33º: Igualdad de oportunidades y condiciones de las/os trabajadoras/es

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada, directa o indirectamente, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- b) Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- c) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- d) Rige la prohibición absoluta, de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- e) 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, grupo o derecho a reincorporarse a su puesto anterior, una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.
- f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.
- g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares.
- h) En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34º: Ropa de trabajo

Las Empresas entregarán a sus trabajadores incluidos en las funciones de Dependientes y Ayudantes y en las de Profesionales de Oficios o Mozos, ropa de trabajo adecuada a las distintas funciones.

A opción de las propias Empresas, se podrá sustituir la entrega de ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 323,81 € a los Dependientes (Grupo III) y Ayudantes (Grupo V) y de 134,91 € a los Profesionales de Oficio (Grupos III y IV) y Mozos (Grupo V).

No será obligatorio el abono de estas cantidades a aquellos trabajadores que por acuerdo con la Empresa no deseen utilizar la ropa de trabajo facilitada.

Artículo 35º: Formación continua

Cualquier trabajador podrá participar en los cursos de formación continua que se organicen en el ámbito del Comercio del Mueble y de la Madera en virtud de los acuerdos adoptados entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, previo acuerdo de su empresario.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Artículo 36º: Contratación

Las Empresas afectadas por el presente Convenio contratarán directamente y a través de las Oficinas de Empleo del SEPE o de aquellas otras legalmente autorizadas, a los trabajadores a su servicio, y no podrán contratar, tanto en jornada normal como en régimen de pluriempleo, a trabajadores que perciban cualquier tipo de pensión de jubilación o que estén en activo contratados en jornada completa por cualquiera otras Empresas.

Las Empresas entregarán una copia de cada Contrato de Trabajo que suscriban con sus trabajadores a los interesados y al Delegado de Personal.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio únicamente podrán ser usuarias de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, en los siguientes límites:

- ◇ Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T.
- ◇ De 6 a 12 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T.
- ◇ Más de 12 trabajadores: 3 trabajadores de E.T.T.

Artículo 37º: Clasificación del personal

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 38º: Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Artículo 39º: Grupos profesionales

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, quedarán comprendidos en función de su categoría profesional en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I

Funciones que suponen la realización de las 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 responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

Titulado de Grado Superior: Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Titulado de Grado Medio: Es quien posee un título de grado medio y desempeña las funciones propias de su profesión, de forma permanente y con la responsabilidad inherente a tales funciones.

Director: Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Responsable de División: Es quien, a las órdenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

Responsable de Personal o Relaciones Laborales: Es quien, al frente de todo el personal de la Empresa fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos propios de las relaciones laborales.

GRUPO PROFESIONAL II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando.

Decorador: la persona dedicada a diseñar el interior de oficinas, viviendas o establecimientos comerciales con criterios estéticos y funcionales. Aconseja a su cliente sobre el estilo de los muebles y otros objetos de decoración, busca y selecciona los muebles, cuadros y objetos decorativos apropiados a los requerimientos del proyecto, etc.

Dependiente Mayor: la persona que hace, además de las funciones de dependiente, las de decorador sin tener la titulación requerida para dicha labor, pero con conocimientos adquiridos por la experiencia.

Dibujante: Es quien, con iniciativa propia, realiza dibujos dentro de su competencia profesional.

Delineante: Es el técnico que desarrolla proyectos, levantamiento e interpretación de trabajos análogos.

Escaparatista: Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

GRUPO PROFESIONAL III

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Jefe de Taller: Es quien, técnicamente capacitado está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa, ejerce el mando sobre los demás trabajadores del mismo y dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Viajante o Corredor de Plaza: Es el trabajador que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente: Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos para la orientación a los clientes en su uso. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición y de su exhibición en escaparates, y vitrinas, y tendrá los conocimientos elementales de cálculo precisos para efectuar las ventas.

Profesional de Oficio de 1º: ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje utilizando de forma autónoma y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones. Trabaja con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

Contable / Cajero: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente.

GRUPO PROFESIONAL IV

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Profesional de Oficio de 2º: ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje utilizando de forma autónoma y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones. Trabaja con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

Rotulista: Es quien confecciona toda clase de rótulos y trabajos similares.

Oficial Administrativo: Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Capataz: es quien está al frente de los mozos y mozos especializados, dirige su trabajo y cuida de su rendimiento.

GRUPO PROFESIONAL V

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según las instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

Auxiliar Administrativo: Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Mozo Especialista: Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejantes.

Telefonista: Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Vigilante: Es quien realiza el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

Ordenanza: Es quien realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia y hace otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina.

Ayudante de Dependiente: Es quien auxilia a los dependientes en sus funciones propias facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta

Ayudante de Montaje: Es quien auxilia a los montadores en sus funciones propias facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de montaje.

Personal de Limpieza: Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Artículo 42º: Prevención de Riesgos Laborales y Revisión Médica

Las Empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán en esta materia la Legislación vigente y la que en el futuro se promulgue.

En las Empresas en las que no exista Delegado de Personal, los trabajadores podrán elegir entre ellos un Vigilante de Seguridad y Prevención que tendrá las siguientes funciones:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las Empresas velarán para que los trabajadores pasen un reconocimiento médico anual, que se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene u otro centro similar.

Artículo 43º: Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los Conflictos Colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación de normativa laboral, general o paccionada, o decisión de Empresa y los conflictos individuales que versen sobre grupos profesionales o retribuciones, podrán ser sometidos, previo acuerdo de las Empresas y trabajadores afectados, a procedimientos de mediación y arbitraje.

EL acuerdo de sometimiento del conflicto a los procedimientos de mediación o arbitraje, se regirán por lo dispuesto en los siguientes apartados:

- a) Si el ámbito del conflicto no afecta a todas las Empresas y trabajadores en el ámbito de aplicación del Convenio, el acuerdo se remitirá a una comisión creada al efecto por dos representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y dos de ACEMM, que efectuarán la designación de los Árbitros o mediadores por unanimidad de sus miembros.
- b) Si el ámbito del conflicto afectara genéricamente a todo el Sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria regulado por este Convenio, el acuerdo de designación de los mediadores o de los árbitros deberá adoptarse por unanimidad de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.
- c) Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación o el arbitraje deberá producirse a solicitud de los convocantes. Estos deberán formular, por escrito, la solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito se enviará copia al Empresario o a la ACEMM, dependiendo del ámbito al que afecte la huelga.

El procedimiento de mediación tendrá una duración de 72 horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prolonguen dicho plazo, y en el procedimiento de arbitraje el laudo deberá emitirse en el plazo máximo de 6 días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros, los cuales, excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del Conflicto y a su trascendencia, podrán prorrogar dicho plazo por otros 6 días.

El laudo arbitral que se dicte tendrá la condición de obligado cumplimiento para los afectados.

- d) Lo anteriormente señalado, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de adopción de acuerdos por la Comisión Mixta Paritaria en los términos y con los requisitos establecidos en el siguiente artículo.

Artículo 44º: Adhesión al O.R.E.C.L.A.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias

CVE-2018-1164

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.
- d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Todo tipo de conflicto laboral en el que sea necesario la conciliación previa tal como establecen los artículos 63 y siguientes de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 45º: Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente Convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada, al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria, el Orden del Día de los asuntos a tratar.

Serán Vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios firmantes de este Convenio y de entre los que han formado parte, como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de todos sus vocales levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

Artículo 46º: Legislación complementaria

En lo no previsto en este Convenio se estará a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 47º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitada la intervención de la comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera: Preaviso

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Técnicos, un mes.
- Resto del personal, quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Segunda: Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

A la firma del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo constituirán una comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral que se reunirá al menos tres veces al año con carácter ordinario con los siguientes objetivos:

- a) Composición de los miembros de la Comisión, que serán siempre y en todo caso, los miembros de la Comisión paritaria del Convenio, y elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector. (establecimientos de acciones concretas)
- c) Plan de Formación para delegados de prevención y responsables de la empresa.
- d) Campañas de información, implantación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio
- e) Crear un grupo de trabajo dentro de la Comisión Negociadora del Convenio que estudie la problemática existente en el Sector (relación de mutuas, investigación de accidentes, servicio de prevención, etc.)

Tercera: Atrasos

Las diferencias económicas que proceda abonar por la aplicación de este Convenio para el año 2.017, serán satisfechas por las empresas antes del 30 de Junio de 2.018, salvo trabajadores eventuales que cumplan contrato antes de esa fecha que percibirán dichos atrasos junto con la liquidación.

Santander, 26 de Diciembre de 2.017

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2.017

GRUPOS	Tabla Salarial		Horas Extras		
	Mes/Día	Anual	Labor	Sbdo.Tarde o festivos	Sbdo. Tarde
Grupo I	1.262,63 €	18.939,45 €			
Grupo II	1.076,44 €	16.146,60 €	15,36 €	28,25 €	30,84 €
Grupo III	978,33 €	14.674,95 €	13,87 €	24,74 €	30,84 €
Grupo IV	920,94 €	13.814,10 €	13,09 €	22,96 €	30,84 €
Grupo V	871,35 €	13.070,25 €	12,38 €	21,21 €	25,87 €

Contratos de Formación:

De 1º año	85% del salario base del grupo de formación
De 2º año	90% del salario base del grupo de formación

Artículo 11º: Gratificación especial por idiomas

Gratificación especial por cada idioma	88,53 €
--	---------

Artículo 19º: Vacaciones

Gratificación especial	356,05 €
------------------------	----------

Artículo 23º: Viajes y Dietas

Media dieta	13,56 €
Dieta completa	27,11 €

Artículo 34º: Ropa de trabajo

Dependientes (Grupo IV) y Ayudantes (Grupo V)	330,29 €
Profesionales de Oficio (Grupos IV y V) y Mozos (Grupo V)	137,61 €

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

ANEXO II

CANTIDADES COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

BASE PARA EL CALCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA Y COMPENSACIÓN POR ELIMINACIÓN DE ANTIGÜEDAD

(a partir de 1 de Enero de 2.018)

GRUPOS	Tabla Salarial		Horas Extras		
	Mes/Día	Anual	Labor	Sbdo.Tarde o festivos	Sbdo. Tarde
Grupo I	1.237,87 €	18.568,05 €			
Grupo II	1.055,33 €	15.829,95 €	15,06 €	27,70 €	30,24 €
Grupo III	959,15 €	14.387,25 €	13,60 €	24,25 €	30,24 €
Grupo IV	902,88 €	13.543,20 €	12,83 €	22,51 €	30,24 €
Grupo V	854,26 €	12.813,90 €	12,14 €	20,79 €	25,36 €

COMPENSACIÓN POR ELIMINACIÓN ANTIGÜEDAD

(2,40% al año de las cifras de la tabla anterior entre los años 2.018 a 2.022)

GRUPOS	Tabla Salarial		Horas Extras		
	Mes/Día	Anual	Labor	Sbdo.Tarde o festivos	Sbdo. Tarde
Grupo I	29,71 €	445,63 €			
Grupo II	25,33 €	379,92 €	0,36 €	0,66 €	0,73 €
Grupo III	23,02 €	345,29 €	0,33 €	0,58 €	0,73 €
Grupo IV	21,67 €	325,04 €	0,31 €	0,54 €	0,73 €
Grupo V	20,50 €	307,53 €	0,29 €	0,50 €	0,61 €

NOTA

Estas cantidades se adicionarán al importe anual del salario base, entre los años 2.018 a 2.022, pasando a formar parte del mismo.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

ANEXO III

EJEMPLOS APLICACIÓN COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Grupo IV:

12 años y 9 meses (a 01/01/2.018) = 153 meses de antigüedad

1 Cuatrienio (48 meses): 5,00 %

Base antigüedad = 902,88€ mes

$902,88 \times ((153/48) \times 5,00\%) = 143,90 \text{ €/mes}$

Grupo V:

3 años y 7 meses (a 01/01/2.018) = 43 meses de antigüedad

1 Cuatrienio (48 meses): 5,00 %

Base antigüedad = 854,26 € mes

$854,26 \times ((43/48) \times 5,00\%) = 38,26 \text{ €/mes}$



PLAZA RUBEN DARIO, Feygon, Edif. E, Locs. 52 - 54

39005 SANTANDER

Teléfono: 942 270 983

Fax: 942 290 216

e-mail: acemm@acemm.es

www.acemm.es