

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-8561 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2024-2027.*

Código 39000305011981

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de las actividades de comercio de materiales de construcción para la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2024-2027, suscrito inicialmente el 26 de junio de 2024 y finalmente el 9 de octubre de 2024, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la asociación de empresarios del sector del comercio de materiales de construcción de Cantabria en representación de la parte empresarial y por los sindicatos U.G.T. Cantabria, CC.OO. Cantabria y USO Cantabria en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA:

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

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

Santander, 11 de octubre de 2024.

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

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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

El presente Convenio Colectivo 2024-2025-2026 y 2027 y sus anexos se suscribe en el seno de su comisión negociadora entre la asociación de empresarios del sector del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria y los sindicatos UGT Cantabria, CCOO Cantabria y USO Cantabria

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

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

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

Por personal laboral se entiende a todas las personas sin distinción de sexo que conforman el ámbito personal del convenio.

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

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día **1º de enero de 2024** y tendrá una duración de **CUATRO AÑOS** finalizando el día **31 de diciembre de 2027**. Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el día **31 de diciembre de 2027**.

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

Artículo 3º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las partes acuerdan que a partir de la firma del presente convenio las mejoras salariales o de otro orden ya existentes o que pudiesen sobrevenir durante su vigencia, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que colectivamente concedan las empresas, no serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente convenio.

Únicamente, quedan exceptuadas y continuaran siendo absorbibles y compensables, las mejoras voluntarias de carácter individual que concedan las empresas a su personal laboral a partir de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO 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

- Pág. 1 -

CVE-2024-8561

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

CAPÍTULO III **RETRIBUCIONES**

Artículo 5º.- SALARIOS Y REVISIÓN

Durante cada uno de los años de vigencia se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en las tablas salariales que se acompañan como ANEXOS NUMEROS II, III Y IV.

En el año 2024 se incrementan los salarios vigentes al 31/12/2023 con el IPC a dicha fecha más el 0,5%

Para el año 2025, 2026 y 2027 se actualizarán los salarios, al 1 de enero de cada año con el IPC al 31 de diciembre del año anterior incrementado en un 0,5%.

En aquellos supuestos en los que el IPC pudiera resultar negativo o inferior al 1%, los salarios se revisarían siempre y como mínimo mediante la aplicación del tipo del 1%.

Como Anexo II se une la tabla salarial correspondiente a 2024.

Artículo 6º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS

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

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

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

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

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, adicionándose el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada el 1º de abril de 2006.

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”.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que se encuentren trabajando el 75% del personal de la Sección a que pertenezca el peticionario.

Artículo 9º.- LICENCIAS

El personal laboral, 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/a: Diecisiete días.
- b).- Por fallecimiento de padres, cónyuge, e hijos propios o afines: Cinco días.
- c).- Por nacimiento de hijo propio o hijos afines, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padres, cónyuge e hijos propios o afines: Cinco 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: Cinco días.

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

Asimismo, previo aviso y a solicitud del interesado, las licencias en los supuestos b), c) y d), podrán incrementarse en un día más sin retribución.

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 o afines: Un día.

g).- Los trabajadores/as por lactancia de un hijo de menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o podrá reducir este derecho a una disminución en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

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

Finalmente, el trabajador/a podrá acumular cualquier licencia a las que se hace mención a periodos de lactancia, baja maternal, y/o permisos similares.

- Pág. 3 -

CVE-2024-8561

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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

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

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

i).- En el termino "afines" quedan incluidos/as las parejas de hecho que acrediten estar inscritas en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

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 a la empresa en los casos de nuevas contrataciones.

CAPÍTULO V **JORNADA LABORAL**

Artículo 10º.- JORNADA LABORAL

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

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 27 del presente convenio se reunirá para adaptar dicho cómputo anual de jornada en el supuesto de que la legislación al respecto fuese modificada.

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

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

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

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

Se respetarán las condiciones que individualmente venían percibiendo los trabajadores como condición más beneficiosa en esta materia (los contratados antes de 31 de diciembre de 2014).

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años, será como mínimo de dos días ininterrumpidos, comprendiendo igualmente siempre y como mínimo la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Como Anexo III se une calendario laboral del año 2024.

Artículo 11º.- COMPLEMENTO CONSOLIDADO SABADOS

Las partes, respecto de aquellos trabajadores que pertenecían a la plantilla de la empresa al 31 de diciembre de 2014, acuerdan integrar en su salario la cantidad que vinieran percibiendo hasta dicha fecha, por la prestación del trabajo de los sábados, incrementando el mismo en la cantidad que corresponda a cada uno de los afectados, quedando suprimido dicho complemento y eliminado de las tablas salariales.

Artículo 12º.- 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:

$$\frac{\text{salario base diario} \times 365 + \text{pagas extras}}{\text{jornada anual}}$$

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

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

CAPÍTULO VI
OTROS DERECHOS

Artículo 13º.- PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

Artículo 14º.- GARANTÍA DE DERECHOS SINDICALES

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

Artículo 15º.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En materia de contratación, las partes se remiten a la legislación vigente.

Los trabajadores y sus representantes legales recibirán una copia del contrato de trabajo, o prórroga 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.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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

Sin perjuicio de que puedan utilizarse cualesquiera modalidades contractuales que permita la ley, 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 16º.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras 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 la indemnización siguiente:

a) 30.452,60 euros en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo o 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.

Artículo 17º.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD Y SALUD LABORAL.

Las empresas abonarán íntegramente el salario base, plusones, mejoras, antigüedad consolidada y prorrateo de pagas extraordinarias en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán 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, antigüedad consolidada y prorrateo 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 aplicará lo legalmente previsto, salvo que resultase más favorable la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores.

Asimismo, con carácter excepcional, en el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja producida en el año siempre y cuando no haya tenido otra baja por las mismas circunstancias en el año inmediatamente anterior, el trabajador percibirá íntegramente el salario base, plusones, mejoras, antigüedad y prorrateo de pagas extras a que tuviese derecho.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

Artículo 18º.- FORMACIÓN

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 19º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

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

Artículo 20º.- CONTRATO DE RELEVO

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

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

Artículo 21º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

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

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

Artículo 22º.- 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 23º.- 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:

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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 24º.- DIETAS

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

Por comida 15,00 euros.

En los desplazamientos en que utilicen su propio vehículo, 0,26 euros/km.

CAPÍTULO VII **FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 25º.- 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.

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.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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.
10. La drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo tendrá la consideración de falta grave, que será sancionada con el máximo de días previstos de suspensión de empleo y sueldo.

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 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 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 violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

18. El acoso moral o psicológico que promueva un superior jerárquico o compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de cualesquiera clase de faltas, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones por faltas graves y muy graves se notificarán asimismo al comité de empresa o delegados de personal, según proceda.

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

SANCIONES MÁXIMAS

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

- 1ª **Por faltas leves.**- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2ª **Por faltas graves.**- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3ª **Por faltas muy graves.**- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

PRESCRIPCIÓN

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

CAPÍTULO IX **CLASIFICACIÓN DE PERSONAL**

Artículo 26º.- GRUPOS PROFESIONALES Y POLIVALENCIA

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X **APLICACIÓN DEL CONVENIO**

Artículo 27º.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio. Las misiones de esta Comisión serán las siguientes:

- Pág. 10 -

CVE-2024-8561

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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

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

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

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

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

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

Artículo 28º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS.

1.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, así como cualquier discrepancia que pudiera surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo que el propio Convenio establece, se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de Conflictos Laborales, o aquel que se encuentre vigente.

Lo anterior supone:

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

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

Artículo 29º.- NORMAS SUPLETORIAS

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL. EXTRACTO DE OBLIGACIONES DERIVADAS DE DISTINTAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS

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

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

Estatuto de los Trabajadores:

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

Cuando el cambio tenga lugar por actos Inter-vivos, el cedente y en defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años a las obligaciones laborales nacidas con la anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada 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 médico 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 médico 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 ajustarán 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 médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas (protocolo de P.V.D.).

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

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

*** DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.**

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

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

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

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

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

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

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

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

***IGUALDAD DE OPORTUNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- a) Medidas referentes al acceso al empleo:
 - En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
 - Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.
- b) Medidas referentes a la contratación:
 - No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.
- c) Medidas referentes a las retribuciones:
 - La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

– Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

– Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

ANEXO I

DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO II

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

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

GRUPO III

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

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

GRUPO IV

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

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

GRUPO V

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

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

GRUPO VI

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

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

LUNES, 21 DE OCTUBRE DE 2024 - BOC NÚM. 204

ANEXO II

Convenio de Comercio Mater. Constr.	vigente del 1/01/24 al 31/12/2024		
	Incremento	3,60%	DEFINITIVO
Código convenio 39000305011981	Salario Base	Total mes	Total Año
GRUPO II			
Jefe de Personal.....	1.391,52 €	1.391,52 €	20.872,80 €
Jefe de Compras.....	1.391,52 €	1.391,52 €	20.872,80 €
Jefe de Ventas.....	1.391,52 €	1.391,52 €	20.872,80 €
Jefe Administrativo..	1.391,52 €	1.391,52 €	20.872,80 €
Encargado General....	1.313,60 €	1.313,60 €	19.704,00 €
GRUPO III			
Jefe de Almacén.....	1.299,80 €	1.299,80 €	19.497,00 €
Jefe de Sucursal.....	1.295,27 €	1.295,27 €	19.429,05 €
Encargado Establecimiento...	1.286,16 €	1.286,16 €	19.292,40 €
Jefe de Sección.....	1.276,96 €	1.276,96 €	19.154,40 €
GRUPO IV			
Técnico	1.304,21 €	1.304,21 €	19.563,15 €
Profesional Oficio 1ª	1.304,21 €	1.304,21 €	19.563,15 €
Oficial Administrativo....	1.299,80 €	1.299,80 €	19.497,00 €
Capataz.....	1.290,37 €	1.290,37 €	19.355,55 €
Viajante.....	1.276,96 €	1.276,96 €	19.154,40 €
Dependiente	1.267,75 €	1.267,75 €	19.016,25 €
GRUPO V			
Profesional Oficio 2ª	1.290,37 €	1.290,37 €	19.355,55 €
Conductor.....	1.290,37 €	1.290,37 €	19.355,55 €
Mozo Especializado...	1.276,11 €	1.276,11 €	19.141,65 €
Auxiliar Administrativo...	1.254,02 €	1.254,02 €	18.810,30 €
GRUPO VI			
Mozo.....	1.263,45 €	1.263,45 €	18.951,75 €
Telefonista/ recepcionista.....	1.254,02 €	1.254,02 €	18.810,30 €
Conserje/ vigilante	1.254,02 €	1.254,02 €	18.810,30 €
Personal de limpieza	1.254,02 €	1.254,02 €	18.810,30 €

TRABAJO EN SABADOS (TRABAJADORES ANTERIORES AL 01/01/15)		
COMPLEMENTO JORNADA COMPLETA		41,60 €
COMPLEMENTO MEDIA JORNADA		20,80 €

2024/8561

CVE-2024-8561