



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-4438 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Distribuidora de Abrasivos Flexibles, SA, para el periodo 2023-2026.*

Código 39101112012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Distribuidora de Abrasivos Flexibles, SA, para el periodo 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026, suscrito por la Comisión Negociadora inicialmente con fecha 18 de abril de 2023, y subsanado con fecha 23 de abril de 2025, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

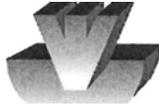
SE ACUERDA

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

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

Santander, 19 de mayo de 2025.

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



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

COMISION NEGOCIADORA

POR DISAFLEX S. A.

D. JAIME DIEZ MURO

PORCC. OO.

DOÑA LORETO ABASOLO LUCAS

REUNIDA la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa DISAFLEX,S.A, en el Centro de Trabajo de CASTRO URDIALES. El día 18 de abril de 2023 con la asistencia indicada se llega al acuerdo Final de la negociación del Convenio en los siguientes términos

1.- Se aprueba el convenio Colectivo de DISAFLEXS.A. en su centro de trabajo de CASTRO URDIALES, conforme al texto que figura anexo a la presente acta.

2.- Se acuerda dirigirse a la autoridad Laboral a efectos de depósito registro y publicación del Convenio Colectivo adjunto.

Sin más asuntos que tratar se dan por finalizadas las reuniones, firmando las partes en prueba de conformidad

POR LA EMPRESA
Jaime Diez Muro

POR LA PARTE SOCIAL.
Loreto Abasolo Lucas

Castro Urdiales a 18 de abril de 2023

CVE-2025-4438



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA) Tfno.
942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ARTÍCULO 1: AMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los Trabajadores que presten servicios para la Empresa "DISAFLEX S.A. (exceptuando el personal de Dirección y personal de venta de Departamento Comercial) y está suscrito por la dirección de la empresa y los delegados de personal en representación de los trabajadores.

ARTICULO 2: AMBITO TERRITORIAL

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en EL CENTRO DE TRABAJO SITO EN CASTRO UDIALES.

ARTICULO 3: AMBITO PERSONAL.

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2 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 Trabadores.

ARTICULO 4: VIGENCIA.

La duración del presente convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2.023 hasta el 31 de diciembre del 2.026 si bien llegado el vencimiento del mismo, este se entenderá prorrogado hasta que se firme otro que lo sustituya.

El convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de la vigencia pactada, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 2 meses desde su finalización.

ARTICULO 5: SALARIOS.

El salario base del personal afectado por el presente convenio es, para este primer año de vigencia y según categorías:

ENCARGADO	1455.90
OFICIAL 1º	1369.80
OFICIAL 2º	1282.10
AUX. ADMON	1249.10
OFICIAL 3º	1155.50
ESPECIALISTAS	S.M. I
PEON ORDINARIO	S.M. I
PEON AUXILIAR.....	S.M.I.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRJA)

Tfno. 942.872064 Fax.942.870630

C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

La clarificación de esta nueva categoría se establece de la siguiente manera:

PEON AUXILIAR: Será todo trabajador que sea contratado por la Empresa con contratos de sustitución, Acumulación de pedidos, Obra ó Servicio determinados.

PEON ORDINARIO: Será todo trabajador que habiendo pasado por el punto anterior se haga fijo en la plantilla de la empresa, contando su nueva categoría a partir de ser fijo

ESPECIALISTA: Será todo trabajador que habiendo pasado por las categorías anteriores lleve 3 años en plantilla (computando los últimos 5 años), contando su nueva categoría a partir de la fecha de cumplimiento de 3 años.

La subida salarial para los años 2024,2025 y 2026 estarán ligadas a la productividad y a la calidad.

ARTICULO 6: ANTIGÜEDAD

El plus de antigüedad se pagará, de acuerdo a la categoría profesional y años de antigüedad, según la siguiente tabla.

	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS
OFICIAL 1º	18.03	30.05	48.08	69.12	90.15	120.20	132.22
OFICIAL 2º	18.03	27.05	45.08	66.11	87.15	117.20	128.92
OFICIAL 3º	18.03	24.04	42.07	60.10	84.14	114.19	125.61
ESPECI	18.03	24.04	42.07	60.10	84.14	114.19	125.61
PEON ORD	18.03	18.03	36.06	57.10	78.13	108.18	119.00
PEON AUX	18.03	18.03	36.06	57.10	78.13	108.18	119.00

Durante la vigencia del presente convenio mantendremos invariablemente esta tabla, afectando al Sueldo Base el incremento correspondiente a la antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio, se abonará una paga del salario base más la antigüedad, a todo trabajador que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa, se pagan el mes que el trabajador cumpla los años de antigüedad.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ARTÍCULO 7: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Anualmente, se devengarán a cada trabajador las dos pagas extraordinarias, correspondientes a una mensualidad del salario base más la antigüedad. Estas pagas se abonarán el 15 de Julio y el 15 de diciembre. La empresa y por razones económicas podrá prorratear estas pagas en los 12 meses

Se mantiene una tercera paga extraordinaria de beneficios del 100 % del salario base más la antigüedad. Esta gratificación se abonará a lo largo de todo el año, distribuidas en 14 fracciones, que se harán efectivas en cada uno de los doce naturales y en las dos gratificaciones extras de Julio y diciembre.

ARTICULO 8: HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se abonarán con una cantidad fija, más la prima de productividad correspondiente. Las cantidades fijas ascienden a:

HORAS NORMALES 14.66 euros.
HORAS SABADOS Y FESTIVOS 17.86 euros.

Con el objeto de fomentar una política Social Solidaria que facilite la creación de empleo, ambas partes consideran positivo compensar las horas extraordinarias, por un tiempo de descanso pactado.

La realización de las horas Extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregándose copia del resumen a cada trabajador afectado.

Ambas partes acuerdan que cada hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso, realizándose el cómputo en base mensual, sobre el documento entregado a cada trabajador.

Las horas de descanso se acordarán con la Dirección, obligándonos todos a no entorpecer la marcha de la producción y confección.

ARTÍCULO 9: EN CASO DE ERTE

Es el caso que la empresa se tramite ERTE y mientras dure este, la empresa abonará el 100 % de las pagas extras de julio y navidad.

Se acuerda igualmente en situación de ERTE la flexibilidad de horarios y de días de reducción (comunicándose a la autoridad competente) ante pedidos puntuales y extraordinarios. Las horas acumuladas se disfrutarán lo antes posible.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ARTÍCULO 10: PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

La prima de productividad valora la actividad en cada puesto de trabajo y vienen en el anexo N.º I

La prima de productividad se agrupar en dos tablas:

Tabla 1º: Oficiales de 1º 2º 3º y 3º B

Tabla 2º: Oficiales de 3º C y Peón auxiliar

Ambas partes se ratifican en el acuerdo plasmado en los últimos convenios, de percibir esta prima de productividad, durante los once meses de trabajo neto.

NOTAS:

- A) Las actividades prefijadas pueden ir evolucionando, tanto por mejoras tecnológicas como por mejoras en los procesos de trabajo aportadas por dirección o trabajadores.
- B) La percepción de la prima de productividad queda anulada, cuando no se alcance el mínimo de actividad prefijado, sin causa justificada
- C) La recepción de la prima de productividad se reducirá, al correspondiente al mínimo de actividad, cuando un trabajador sea amonestado por incumplir las instrucciones de trabajo del sistema de Calidad.

ARTICULO 11: AYUDA ESTUDIOS.

Todo trabajador percibirá 5.97 euros por mes e hijo. Tiene validez para hijos en edades comprendidas entre 4 y 16 años.

ARTICULO 12: PRIMA ANUAL DE ASISTENCIA

Se concede una prima anual de asistencia al trabajo de 112.14 euros, con las siguientes condiciones y requisitos:

- a) Lo cobrarán, aquellos trabajadores que falten al trabajo por I.L.T, un límite de ocho días consecutivos o que falten un límite de 32 horas por asistencia médica.
- b) Los días de I.L.T. no se computarán con los permisos para asistencia médica. El trabajador que utilice los dos supuestos y en ninguno de ellos pase el límite establecido, tendrá derecho a esta prima de asistencia
- c) No se computarán para esta prima, otro tipo de permisos.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ARTIDULO 13: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

13.1 JORNADA ANUAL

La jornada anual de trabajo será: 1.755 Horas durante el 2.023

Distribuida según anexo III

13.2 HORARIO DE TRABAJO

HORARIO DE TRABAJO INTENSIVO

El horario habitual diario de trabajo, será:

Jornada habitual6 a 14 Horas

La falta de puntualidad, entendida a partir de un minuto, se sancionará con un cuarto de hora de penalización, debiendo incorporarse al trabajo en el momento de la llegada.

ARTICULO 14: VACACIONES, FIESTAS Y PUENTES

Está detallado en el Anexo N.º II

ARTICULO 15: BAJA LABORAL EN VACACIONES.

- A) Baja laboral iniciada antes de vacaciones.
Se ajustará a la legislación vigente
- B) Baja iniciada dentro del periodo de vacaciones:
En esta situación no recuperará, como vacaciones, los días de I.L.T, pero la empresa le abonará el 100 % del salario.

ARTICULO 16: PERMISOS RETRIBUIDOS POR MOTIVOS MEDICOS.

Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 35 horas de asistencia médica retribuidas al año, debiendo avisar con la máxima antelación y presentando posteriormente su justificación.

Los trabajadores procurarán adaptar cuando así resulte posible las horas de visita al médico a los tiempos de descanso.

En caso de enfermedad grave este punto se podrá negociar con la dirección personalmente.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

8. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ARTICULO 17: PERMISOS RETRIBUIDOS.

En cuanto a los permisos retribuidos, aplicaremos las disposiciones legales señaladas en el art., 37 del estatuto del trabajador, con los siguientes añadidos

- a) Sé amplía a tres días naturales en el caso del cónyuge
- b) Se amplía a 1 día natural en caso de tío /a.

ARTICULO 18: REGIMEN DISCIPLINARIO.

Ambas partes acordamos regirnos por el régimen disciplinario que se adjunta Anexo IV

ARTICULO 19: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acordamos regirnos para la interpretación del convenio y resolución de conflictos a lo indicado en el Anexo IV que se adjunta

POR LA EMPRESA
Jaime Diez Muro

POR LA PARTE SOCIAL.
Loreto Abasolo Lucas

Castro Urdiales 18 de abril de 2023

CVE-2025-4438



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

ANEXO I PRIMAS HORARIAS 2023 ESCALA 100-133

OFICIALES 1º, 2º, 3º y 3º B

0,01

ROTO	PRIMA	ROTO	PRIMA	ROTO	PRIMA
100	1,54				
100,5	1,55	111,5	1,77	122,5	1,99
101	1,56	112	1,78	123	2
101,5	1,57	112,5	1,79	123,5	2,01
102	1,58	113	1,8	124	2,02
102,5	1,59	113,5	1,81	124,5	2,03
103	1,6	114	1,82	125	2,04
103,5	1,61	114,5	1,83	125,5	2,05
104	1,62	115	1,84	126	2,06
104,5	1,63	115,5	1,85	126,5	2,07
105	1,64	116	1,86	127	2,08
105,5	1,65	116,5	1,87	127,5	2,09
106	1,66	117	1,88	128	2,1
106,5	1,67	117,5	1,89	128,5	2,11
107	1,68	118	1,9	129	2,12
107,5	1,69	118,5	1,91	129,5	2,13
108	1,7	119	1,92	130	2,14
108,5	1,71	119,5	1,93	130,5	2,15
109	1,72	120	1,94	131	2,16
109,5	1,73	120,5	1,95	131,5	2,17
110	1,74	121	1,96	132	2,18
110,5	1,75	121,5	1,97	132,5	2,19
111	1,76	122	1,98	133	2,2

OFICIAL 3º C y PEON AUXILIAR

0,005

ROTO	PRIMA	ROTO	PRIMA	ROTO	PRIMA
100	0,785				
100,5	0,79	111,5	0,9	122,5	1,01
101	0,795	112	0,905	123	1,015
101,5	0,8	112,5	0,91	123,5	1,02
102	0,805	113	0,915	124	1,025
102,5	0,81	113,5	0,92	124,5	1,03
103	0,815	114	0,925	125	1,035
103,5	0,82	114,5	0,93	125,5	1,04
104	0,825	115	0,935	126	1,045
104,5	0,83	115,5	0,94	126,5	1,05
105	0,835	116	0,945	127	1,055
105,5	0,84	116,5	0,95	127,5	1,06
106	0,845	117	0,955	128	1,065
106,5	0,85	117,5	0,96	128,5	1,07
107	0,855	118	0,965	129	1,075
107,5	0,86	118,5	0,97	129,5	1,08
108	0,865	119	0,975	130	1,085
108,5	0,87	119,5	0,98	130,5	1,09
109	0,875	120	0,985	131	1,095
109,5	0,88	120,5	0,99	131,5	1,1
110	0,885	121	0,995	132	1,105
110,5	0,89	121,5	1	132,5	1,11
111	0,895	122	1,005	133	1,115



ISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar sin 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ANEXO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO

Principios de Ordenación.

1. - Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. - Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. - Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. - La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. - La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas

1. - Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo basta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite

la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La Embriaguez no habitual en el trabajo

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

i) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de

trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos ó anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar sin 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfuo. 942.R72064 Fax. 942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

- m) La Disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. - Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados l.d) y 2).I y n del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- Sanciones**
- I. - Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
- a) **Por falta leve:** amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) **Por falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- e) **Por falta muy grave:** suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
2. - Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRIA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

ANEXO V

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio;

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de la parte social y por otros dos miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio pudiéndose dotar de un Reglamento de funcionamiento.

Funciones de la Comisión Paritaria.

- 1- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- 2- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- 3- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- 4- En caso de conflicto a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- 5- Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.



DISTRIBUIDORA DE ABRASIVOS FLEXIBLES, S.A.

B. Brazomar n 45 39700 CASTRO URDIALES (CANTABRJA)
Tfno. 942.872064 Fax.942.870630
C.I.F. A.48.207.237

DISAFLEX
ABRASIVOS

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ORECLA.

El estudio de las solicitudes, por parte de la empresa, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

Sistema de resolución extrajudicial de conflictos

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores con la empresa, se someterá a la intervención del ORECLA con carácter previo a la vía judicial, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdo derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la comisión paritaria tampoco se alcance un acuerdo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acudir al citado organismo para intentar solventar su discrepancia.

Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante sólo si las partes así lo acuerdan para cada caso concreto

POR LA EMPRESA
Jaime Diez Muro

POR LA PARTE SOCIAL.
Loreto Abasolo Lucas

2025/4438

CVE-2025-4438