7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-14244 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo para las Empresas Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus Trabajadores, para el periodo 2013-2015; suscrito el 17 de mayo de 2013 por la Comisión Negociadora del mismo; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 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.

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

Santander, 20 de septiembre de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernandez.

CVE-2013-14244

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y CONTRATISTAS DE CARGA Y DESCARGA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA
Y SUS TRABAJADORES/AS

Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo, es suscrito de una parte, en representación empresarial; por la Asociación de empresas Consignatarias y Estibadoras de Buques de Santander, establecida en la Comunidad Autónoma de Cantabria y, de otra, en representación social;

Por la Federación de servicios a la ciudadanía de CCOO de Cantabria.

Y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT de Cantabria.

Artículo 2.- Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas Consignatarias de Buques, Estibadores de Cargas y Descargas y Comisionistas de Tránsitos, establecidas en la Comunidad Autónoma de Cantabria o que desarrollen su actividad en la misma y sus trabajadores/as.

Artículo 3- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2.013 y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.015, ambos inclusive.

Las partes acuerdan que si en el plazo de dos meses antes de que expire el convenio no existe denuncia expresa del mismo, éste se prorrogará tácitamente.

Artículo 4.- Retribuciones

Las retribuciones mínimas acordadas para el año 2013 son las recogidas en el Anexo número uno; supone un aumento sobre todos los conceptos económicos y sociales, los cálculos de los incrementos económicos se harán teniendo en cuenta el IPC real del año anterior.

2013: 50% del IPC real
2014: 50% del IPC real
2015: 50% del IPC real

Artículo 5.- Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias establecidas en Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, se abonarán con anterioridad al día 15 de cada uno de dichos meses. Cada una de estas pagas comprende el salario base más la antigüedad.

CVE-2013-14244

Artículo 6.- Antigüedad

Las partes acuerdan suprimir el concepto salarial de antigüedad con efectos al día 31 de diciembre de 2013.

Los importes percibidos por los/las trabajadores/trabajadoras en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 2013 quedarán consolidados "ad personam" que no será objeto de compensación ni adsorción, pero si revalorizable en el incremento salarial pactado.

Dicho complemento "ad personam" estará compuesto por los trienios generados y devengados antes del 31 de diciembre del 2013 más la parte proporcional desde dicho devengo hasta la indicada fecha.

Todos los pluses de convenio en los que se tenga en cuenta el concepto de antigüedad a los efectos de su liquidación serán sustituidos por el complemento "ad personam"

Artículo 7.- Gratificaciones Especiales

A los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, y que realicen funciones de apoderado, así como a los/as cajeros/as y empleados/as en funciones de cobros y pagos, se les abonará una gratificación anual de 894,83 euros.

Dicha gratificación anual, la percibirán íntegra cada uno de estos/as empleados/as, que tengan responsabilidad directa ante la empresa por tales operaciones.

Esta misma gratificación asimismo, la percibirán los/as empleados/as, cualquiera que sea su categoría, que lean y/o escriban uno o más idiomas extranjeros y cuyos conocimientos sean utilizados por la empresa.

Estas gratificaciones se distribuirán repartidas entre las 16 mensualidades a percibir.

Artículo* 8.- Bolsa de *Estudios

Se establece una ayuda escolar, consistente en una cantidad abonable anualmente, para todos aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as efectuando estudios con rango universitario y que no gocen de otro tipo de ayuda de mayor cuantía. Su importe será el siguiente:

Por estudios que se efectúen fuera de la región 815,61 euros.

Por estudios que se efectúen dentro de la región 530,13 euros.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as efectuando estudios medios y/o de formación profesional percibirán una ayuda anual de 141,43 euros.

Artículo 9.- Premio de Natalidad

Se establece un subsidio de natalidad, a cargo de la empresa, por un importe de 203,91 euros con motivo de cada nuevo/a hijo/a que tenga un/a trabajador/a.

CVE-2013-14244

Artículo 10.- Conciliación Vida Familiar

En el presente convenio se introduce la normativa legal que contempla la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, concretamente con remisión a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como a cuantas mejoras en dicha materia pudieran promulgarse a lo largo de la vida del presente convenio.

Artículo 11.- Revisión

Las gratificaciones expresadas en los artículos seis, siete, ocho, veintiséis y veintisiete se verán beneficiadas en la misma cuantía que se modificare el Anexo número I en próximas revisiones.

Artículo 12.- Ropa de Trabajo

Los/as trabajadores/as de Servicios Varios, y aquellos que deban trabajar con uniforme, recibirán, como mínimo, la siguiente ropa de trabajo:

-Una zamarra para el frío cada dos años.
-Un par de zapatos y botas al año.
-Dos buzos, chaleco, jersey de cuello alto, pantalón y polo de verano al año, o el Equivalente para el personal que use uniforme de trabajo.
-Traje de agua y botas cuando se precisen.
-Los guantes necesarios para el desarrollo del trabajo.

Artículo 13.- Complemento por Manipulación de Mercancías Especiales, Molestas o Peligrosas

Se establece un complemento del diez por ciento, calculado sobre el salario del Convenio más la antigüedad, en concepto de manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, que percibirán los/as trabajadores/as de servicios varios.

Este Plus se percibirá durante todos los días del año, incluidas vacaciones y pagas extraordinarias.

Artículo 14.- Dote Nupcial

En caso de matrimonio el/la trabajador/a, percibirá una mensualidad completa, siempre que continúe al servicio de la empresa durante la vigencia del presente Convenio. Los/as trabajadores/as estas con contrato inferior al año, cobrarán la parte proporcional.

CVE-2013-14244

Artículo 15.- Jubilación

Los/as trabajadores/as que se jubilen antes de cumplir la edad de 66 años, percibirán de la empresa, de una sola vez, la cantidad equivalente a cuatro mensualidades íntegras, incluyendo salario y complementos.

La empresa se reserva el derecho de completar y/o compensar las percepciones que, en concepto de jubilación, perciba el personal de la misma que haya causado baja por tal motivo.

A petición del trabajador/a, y previo aviso con al menos una antelación de tres meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, tal y como indique la legislación vigente.

Artículo 16.- Cláusula de Garantía I

Se respetará el total de ingresos líquidos percibidos individualmente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, sin que la aplicación de estas normas pueda significar merma alguna en las retribuciones que venga percibiendo el/la trabajador/a.

Artículo 17.- Cláusula de Garantía II

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, podrán acogerse a uno de ámbito superior, si lo hubiere, conservando las condiciones que resulten más beneficiosas de éste.

Artículo 18.- Cláusula de Garantía III

Se acepta, como principio regulador de las relaciones laborales, que a igual trabajo corresponde igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

Artículo 19.- Categorías

El auxiliar administrativo, a los cinco años de antigüedad en la categoría, con veinticinco años de edad, ascenderá a la categoría inmediatamente superior, superando el examen pertinente. En caso de que la empresa no convoque dicho examen en el plazo de los seis meses inmediatos al instante en que el/la trabajador/a cumpla los citados requisitos, el ascenso se producirá de forma automática.

El oficial de segunda de servicios varios, ascenderá a la categoría de oficial de primera cuando tenga treinta años de edad cumplidos y una antigüedad superior a cinco años en aquella categoría.

Las empresas del sector, durante la vigencia de este Convenio, ascenderán de categoría de Peón a Mozo de Almacén al 25% de sus trabajadores/as, por año, que ostenten aquella categoría con una antigüedad en la misma y dentro de la

CVE-2013-14244

empresa superior a diez años. El redondeo del cálculo de trabajadores/as a ascender lo será por exceso y tendrán prioridad los/as trabajadores/as de mayor edad. Sin perjuicio de la adquisición de la nueva categoría, se podrá encomendar al mozo de almacén (ascendido) las tareas propias de peón, conservando, en todo caso, los derechos económicos propios de su categoría de mozo de almacén.

Artículo 20.- Escalafón

Dentro del mes de enero de cada año las empresas publicarán el Escalafón de personal a su servicio. Estos escalafones se confeccionarán por grupos y categorías y dentro de cada una de ellas por la antigüedad en la empresa. En los escalafones se expresarán los siguientes datos: Nombre, Apellidos, Edad, Fecha de Ingreso en la Empresa y Antigüedad.

Los escalafones se remitirán a la Comisión Mixta y se publicarán en los tablones de anuncios para conocimiento de los/as trabajadores/as, los cuales podrán reclamar en el plazo de 15 días ante la empresa como paso previo a la reclamación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (Fundación ORECLA) y de no mediar acuerdo, ante la autoridad competente.

Artículo 21.- Derecho de Reunión

Los/as empleados/as propios de cada empresa pueden reunirse, en sus centros de trabajo en días laborales fuera de las horas de servicio, para el estudio de las cuestiones laborales que les competen.

Tales reuniones se celebrarán previa notificación a la empresa con un día de antelación. Si la reunión que se celebre en una empresa acudieran personas no pertenecientes a la misma, invitados por la parte social, se comunicará, a la empresa, de igual manera, los nombres de dichas personas.

Artículo 22.- Seguridad e Higiene

Las empresas y sus empleados/as vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, adoptándose todas las medidas introducidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes que suscriben el presente Convenio desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los/as trabajadores/as, asegurando, en todo caso, el mejor cumplimiento de la ley.

Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley y Reglamento en materia de evaluación de riesgos.

CVE-2013-14244

Artículo 23.- Revisión Médica Anual

Las empresas garantizarán a sus empleados/as la vigilancia periódica de su salud, mediante una revisión médica anual en la forma y con los medios contratados por las empresas. En el caso de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos la revisión médica se podrá realizar en un día en que se encuentren suspendidos de trabajo, en este caso se les concederá una compensación económica equivalente a medio día de salario
.

Artículo 24.- Formación

Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por las empresas, en la medida de lo posible y sin condicionar la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento personal y el acceso a cursos de reconversión, capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del sector.

En todos los casos los/as trabajadores/as deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos.

Artículo 25.- Permisos retribuidos

Los/as trabajadores/as, avisando con antelación por escrito (si es posible), y justificando en debida forma el hecho, podrán faltar o ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

a/ Quince días naturales en caso de matrimonio.

b/ Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cualquier pariente, hasta el segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad, cinco días.

c/ En el supuesto de alumbramiento por la esposa, o pareja de hecho, dos días, que podrán ser prorrogados, en caso de gravedad comprobada, a cinco días.

d/ En caso de matrimonio de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en la región y dos días fuera de la región.

e/ En caso de primera comunión de los/as hijos/as y coincidiendo con la fecha de la celebración, un día.

f/ Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

g/ El tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables, de carácter público y/o personal.

Cuando conste en una norma legal, un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en la misma, en orden a su duración y compensación económica.
Se entiende que los días serán siempre naturales.

CVE-2013-14244

Artículo 26.- Vacaciones

A partir del primer año de servicio en la empresa, todo/a trabajador/a tendrá derecho a treinta días de vacaciones anuales.

El personal fijo-discontinuo disfrutará los días reglamentarios de vacaciones en función de los días cotizados, distribuidos en dos periodos: en julio y agosto según los días cotizados en el primer semestre, en diciembre según los días cotizados en el segundo semestre.

Artículo 27.- Plan de Pensiones

Las empresas se comprometen a pagar una cantidad mínima de 46,81 euros mensuales a cada trabajador/a que tenga suscrito un Plan de Pensiones como aportación para el pago de su cuota.

El/la trabajador/a que solicite esta aportación deberá entregar copia de la póliza suscrita a su empresa. La empresa podrá requerir, en cualquier momento, del trabajador/a que justifique la vigencia de dicha póliza.

Artículo 28.- Seguro de Accidentes

Las empresas, con independencia de otras prestaciones legales, suscribirán a su cargo, una póliza de seguro de accidentes para todos sus trabajadores/as, bajo las siguientes condiciones:

a/ Que cada póliza sea nominal y que cada trabajador/a designe sus beneficiarios.

b/ Que la póliza cubra las veinticuatro horas del día, incluida la vida privada.

c/ La póliza garantizará las siguientes prestaciones mínimas:

Por muerte; 62415,40 euros.
Por incapacidad permanente total; 72814,82 euros.
Por incapacidad permanente parcial, según baremo.

Las empresas que no lo efectúen así, serán responsables de la diferencia de las indemnizaciones existentes entre las concedidas por imperativo legal y las aquí señaladas. Asimismo, las empresas entregarán copia de la póliza al trabajador/a.

Artículo 29.- Incapacidad temporal

Al trabajador/a que estuviese en situación de Incapacidad Temporal, a causa de accidente de trabajo, le será abonada, por la empresa, una indemnización complementaria a la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del Salario que venía percibiendo en jornada normal, desde el primer día de Baja y mientras subsista la citada I.T., pero sólo mientras la empresa mantenga la obligación de cotizar por el/la trabajador/a afectado.

Las empresas del sector abonarán, a partir del vigésimo quinto día, a los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la

CVE-2013-14244

base reguladora de incapacidad temporal por enfermedad común, pero sólo mientras la empresa mantenga la obligación de cotizar por el/la trabajador/a afectado.

Artículo 30.- Horario

La jornada semanal para todo el personal de Servicios Varios será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes. El personal administrativo tendrá las mismas condiciones establecidas hasta la fecha.

La jornada intensiva de verano, para todos los/as trabajadores/as, a establecer por cada empresa dentro del periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, tendrá una duración de tres meses. El personal, previo acuerdo con la dirección de la empresa, podrá adecuar dicha jornada a las posibles necesidades de esta.

Durante dicha jornada intensiva de verano, y sin perjuicio de los acuerdos referidos en el párrafo anterior, se fija para lo sucesivo un horario de 8 a 14 horas para el personal de servicios varios, sin que dicha fijación pueda dar lugar a la revisión de situaciones anteriores existentes por acuerdos entre cada empresa y sus trabajadores/as.

La realización de horas y jornadas extraordinarias estará sujeta a la legislación vigente, y en el caso de su ejecución, a la voluntariedad de los/as trabajadores/as.

Artículo 31.- Calendario Anual de Fiestas Laborales

Se considerarán festivas las fechas especificadas en el Anexo II del presente Convenio

Artículo 32 - Ley de Igualdad

Se aplicarán, en aquellos aspectos relacionados con la actividad laboral, la normativa de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33 - Sucesión de empresas

Serán de obligado cumplimiento los derechos y obligaciones establecidos en la Legislación Laboral para los supuestos de sucesión de empresas (subrogación empresarial)

***Artículo 34.*- Absorción**

Las condiciones económicas más beneficiosas concedidas por las empresas, podrán ser absorbidas por los aumentos del presente Convenio.

CVE-2013-14244

Artículo 35.- Derechos Sindicales

Las empresas y los/as trabajadores/as se remiten y acatan en lo que a derechos sindicales respecta, lo que dispone y regula la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 36.- Régimen Disciplinario

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/as y empresarios.

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

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere

Artículo 37.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos 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 fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

CVE-2013-14244

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 periodo 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/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) 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, causaran 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 o anormalidades 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 estuviera autorizado o para 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.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra 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.

CVE-2013-14244

3.- Se considera 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 advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) 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 quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o consumo de sustancias estupefacientes 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 pactado.

i) La inobservancia 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 1.D) el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello derivase en riesgo grave a la integridad de las personas o cosas y 2. L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que ello derivase en perjuicio grave para las personas o cosas.

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/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

CVE-2013-14244

Artículo 38.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 39.- *Comisión Mixta*

Se constituye una Comisión Mixta *con* tres miembros de la parte empresarial y otros tres representantes de los/as trabajadores/as, con domicilio en la sede del ORECLA, tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, esta comisión servirá de órgano conciliador de aquellos problemas de carácter general que sean sometidos por las partes.- Así se emplazará a una reunión en la que se debatirá sobre el conflicto surgido en el plazo no superior a los 15 días desde que se da traslado a las partes.

a) Las modificaciones de las condiciones mínimas de jubilación.
b) Las mejoras del seguro de accidentes que afectará a todos los/as trabajadores/as.
c) La vigilancia en el cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el cumplimiento de la ley vigente sobre horas extraordinarias y pluriempleo.
d) La interpretación y vigilancia de cuanto queda aprobado en el presente Convenio, así como cuantas gestiones se le encomienden.
e) Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cuatro veces al año, y cuantas fuere necesario si la urgencia de los temas así lo exigiere.
f) Los acuerdos que esta Comisión tome, por mandato del articulado del presente Convenio, se considerarán de carácter ejecutivo.

La Comisión estará formada, en cada caso, por los miembros que las empresas y los/as trabajadores/as designen.

Artículo 40.- Arbitraje y Mediación

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as 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:

CVE-2013-14244

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo 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 periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

e) Conflictos individuales o plurales de:
   1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
   2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
   3. Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
   4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
   5. Movilidad funcional.
   6. Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 1.800 euros.
   7. Sanciones que no conlleven despido.

Sirve, por tanto, este Acuerdo como expresa adhesión de las partes al referido órgano de solución extrajudicial 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/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del ORECLA, no siendo, por tanto, necesaria la adhesión expresa o 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.

DISPOSICION ADICIONAL

Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, en los eventuales procedimientos de inaplicación del presente Convenio Colectivo que pudieran plantearse, una vez agotada la negociación en el seno de la empresa y de la Comisión Paritaria del Convenio, las discrepancias se someterán a arbitraje obligatorio ante el ORECLA, que será el órgano encargado de la designación de un árbitro para la resolución de la controversia.

Las empresas que se acojan a esta Disposición no podrán extinguir ningún puesto de trabajo en base a lo establecido en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los/as trabajadores/as, salvo supuestos reconocidos judicialmente con anterioridad a la firma de este Convenio. En el caso de que se produjera alguna de dichas extinciones en base a los artículos citados, el descuelgue quedaría sin efecto para todos/as los/as

CVE-2013-14244

trabajadores/as, incluidos los afectados por las extinciones de su contrato de trabajo, con efecto retroactivo desde la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Las empresas que hayan utilizado la Disposición de descuelgue en este o en convenios anteriores y que ya no se encuentren en la situación económica que originó su descuelgue, se adecuarán inmediatamente a las tablas salariales generales del Convenio. La recuperación se procurará que sea de una sola vez, pero se podrá pactar, en la forma aquí prevista, una recuperación por partes.

ANEXO I (Tabla salarial 2.013)

Titulados/as

- Superior .....1.758,85 euros
- Medio a/ .....1.469,92 euros
- Medio b/ .....1.405,22 euros

Administrativos/as

- Jefe de Sección .....1.739,36 euros
- Jefe de Negociado .....1.470,08 euros
- Oficial Administrativo .....1.370,68 euros
- Auxiliar Administrativo .....1.087,07 euros
- Telefonista .....1.087,07 euros

Subalternos/as

- Conserje ... .1.158,05 euros
- Cobrador.....1.010,21 euros
- Ordenanza.....1.048,15euros
- Portero..... .....1.010,21euros
- Sereno.....864,85 euros
- Botones.....760,53 euros
- Personal de Limpieza .....864,91 euros
- Personal de Limpieza por horas..... 6,03 euros

Servicios Varios

- Encargado de Sección .....1.682,62 euros
- Encargado de Almacén .....1.342,31 euros
- Oficial de Primera (Anotadores) .....1.299,78 euros
- Oficial de Segunda .....1.257,27 euros
- Mozo de Almacén .....1.167,49 euros
- Peón .....973,63 euros

Salario Día Personal Fijo-Discontinuo

- Salario Base .....31,99 euros
- Plus Tóxicos.....3,21 euros
- Descanso Semanal .....14,87 euros
- Festivos.....2,10 euros
- **P.P.** Pagas Extras 17,18euros
- % Antigüedad ..... Según trabajador/a

CVE-2013-14244

GRATIFICACIONES 2.013

Artículo 7.-	894,83 euros
Artículo 8.-	815,61 euros fuera de la región 530,13 euros dentro de la región 141,43 euros por estudios medios y/o de formación profesional
Artículo 9.-	203,91 euros
Artículo 27.-	46,81 euros
Artículo 28.-	62.415,40 euros por muerte 72.814,82 euros por incapacidad permanente total.

ANEXO II

Calendario de Fiestas

- Estatales:	Las que dictamine el Gobierno a través del Calendario Laboral.
- Locales y Regionales:	Las que dictaminen el Gobierno Regional y los distintos Ayuntamientos.
- Patronales:	16 de julio (Ntra. Sra. Del Carmen)
- Medias Fiestas:	24 y 31 de diciembre.

ANEXO III

Encargado de Sección.- Es el que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

Encargado de Almacén.- Es el responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

Oficial de Primera.- Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico que pueden depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Quien con completo dominio de su misión manipula las palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos.

CVE-2013-14244

Quien tiene por misión pesar, cobrar en su caso la pesada, y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o sección en que presta sus servicios, siendo, asimismo, responsable de la limpieza y policía de las básculas.

Oficial de Segunda.- El que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Mozo de Almacén.- Es el que, bajo órdenes, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes y, en general, aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele, también, trabajo de limpieza de los locales.

Peón.- pertenecen a esta categoría los que, dedicándose a operaciones no concretas y determinadas, poseen cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan.

No obstante la definición de las categorías anteriores, por necesidades de la organización de trabajo en momentos determinados, y con el fin de que no exista en ningún caso personal sin ocupación, se podrán encomendar a un/a trabajador/a funciones de una categoría superior, en su caso, a aquella que ostente. Cuando se desempeñen trabajos de una categoría superior el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría reconocida y la de la función que realice.

2013/14244

CVE-2013-14244