

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-2298 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2022.*

Código 39000355011982.

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 2020-2022, suscrito el 30 de julio de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas en representación de la parte empresarial y los designados por los sindicatos CCOO y UGT en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

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

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

Santander, 15 de marzo de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE
BUQUES Y CONTRATISTAS DE CARGA Y DESCARGA
**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA 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 (F.S.C) de CCOO de Cantabria y la FeSMC 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 2020 y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, 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. Transcurrido 30 días tras la denuncia del convenio, se constituirá la Mesa Negociadora, estableciendo un calendario de reuniones y levantando las correspondientes actas. Asimismo, se entenderá prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de finalización del convenio y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Retribuciones

Las retribuciones mínimas acordadas para el año 2020 permanecerán sin variación tal y como figura en el anexo I y para los años 2021, 2022; supone un aumento sobre todos los conceptos salariales, extra salariales y sociales recogidos en el presente convenio colectivo, los cálculos de los incrementos económicos según lo previsto en este artículo.

- 2020: I. P.C real de 2019 (el incremento del 0.80% reflejado en el anexo I).
- 2021: I. P.C real de 2020.
- 2022: I. P.C real de 2021.

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 (Anexo I) más el complemento ad personam.

Artículo 6.- Complemento Ad Personam:

Los importes percibidos por los/las trabajadores/trabajadoras en concepto de "ad personam" no será objeto de compensación ni adsorción.

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 939,03 euros.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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 hasta los 25 años de edad, 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 849,10 euros.

Por estudios que se efectúen dentro de la región 556,31 euros.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as efectuando estudios medios y/o de formación profesional percibirán una ayuda anual de 148,42 euros.

Artículo 9.- Premio de Natalidad

Se establece un subsidio de natalidad, a cargo de la empresa, por un importe de 213,99 euros con motivo de cada nuevo/a hijo/a que tenga un/a trabajador/a.

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

Se establece un complemento del diez por ciento, calculado sobre el salario del Convenio más el complemento ad personam, 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.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

Artículo 13.- 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.

Artículo 14.- Jubilación

Los/as trabajadores/as que se jubilen antes de cumplir la edad de 66 años o la exigida legalmente por la Seguridad Social, 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 15.- 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 16.- 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 17.- 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 el complemento ad personam.

Artículo 18.-Clasificación Profesional.

1. La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y/o nivel dentro del grupo. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Empresa.
3. El personal de la empresa se distribuirá en los siguientes grupos profesionales y niveles, sin que sea preceptivo disponer de plaza en todos los grupos y niveles:

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

Grupo I: PERSONAL TITULADO/A:

NIVEL I
Superior.

NIVEL II
Medio a/
Medio b/

Grupo II: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

NIVEL I
Jefe/ade Sección.
Jefe/a de Negociado.

NIVEL II
Oficial Administrativo,
Auxiliar Administrativo.
Telefonista.

Grupo III: PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS:

NIVEL I
Encargado/a de sección
Encargado de Almacén

NIVEL II
Oficial de Primera (Anotadores)
Oficial de Segunda.

NIVEL III
Mozo de Almacén.
Peón.

Grupo IV : PERSONAL SUBALTERNOS/AS

NIVEL I
Conserje.

NIVEL II
Cobrador.

NIVEL III
Ordenanza.
Portero.
Sereno.
Botones.

NIVEL IV:
Personal de limpieza
Personal de limpieza por horas

Definiciones.-Personal del Grupo I: TITULADOS/AS:

NIVEL I:
Superior: los trabajadores que tienen titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas del alta complejidad y cualificación.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

NIVEL II:

Medio: Los trabajadores que tienen titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completada con una experiencia dilatada en su sector profesional con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Definiciones.- Personal del Grupo II: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

NIVEL I:

- A) Jefe/a de Sección: Es el empleado/a, provisto o no de poder que, con la titulación y los conocimientos exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Delegación de la empresa, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, coordinando todos los servicios de una misma empresa; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tenga encomendada.
- B) Jefe/a de Negociado: Es el empleado/a, provisto o no de poder, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si los hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él depende, si este existiera, tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

NIVEL II:

- A) Oficial Administrativo: es el empleado/a que, con iniciativas y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos y sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.
- B) Auxiliar Administrativo: Es el empleado/a, que sin iniciativa propia se dedica a las operaciones elementales administrativas, y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Actúa a las órdenes del Oficial de Administrativo y/ Jefe de Negociado.
- C) Recepcionista/Telefonista: Cuando exista, es el empleado/ a, que tiene por misión recibir y atender visitas y público en general, así como el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función. La centralita telefónica podrá estar a cargo de personal subalterno o auxiliar administrativo, sin que, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares.

Definiciones.-Personal del Grupo III: PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS:

NIVEL I:

- A) 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.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

- B) 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.

NIVEL II:

- A) 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.

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.

- B) 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.

NIVEL III:

- A) 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.

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

Definiciones.-Personal del Grupo IV: PERSONAL SUBALTERNOS/AS:

NIVEL I:

Conserje: Es el empleado/a que tiene bajo su mando la distribución del servicio del orden, limpieza..etc.

NIVEL II:

Cobrador: Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

NIVEL III:

- A) Ordenanza: El que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia de documentos, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

- B) Portero: El empleado /a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.
- C) Sereno: Es quien, durante la noche, tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.
- D) Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza.

NIVEL IV:

Limpieza: a este nivel corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por jornada parcial.

Artículo 19.- Promoción

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 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.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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.

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.

Las empresas deberán someter las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad a lo que establece el Art.13 694/2017 de conformidad con lo dispuesto en el art.9.2 de la ley 30/2015.

Artículo 25.- Permisos retribuidos

Los/as trabajadores/as, Previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

- a/ Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b/ Por enfermedad grave o fallecimiento de cualquier pariente, hasta el segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad, cinco días.
- c/ diez días naturales desde que ocurra el hecho causante en caso de hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d/ Siete días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e/ Por nacimiento de hijo, dos días, que podrán ser prorrogados, en caso de gravedad comprobada, a cinco días.
- f/ 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.
- g/ En caso de primera comunión de los/as hijos/as y coincidiendo con la fecha de la celebración, un día.
- h/ Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

i/ 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.

Artículo 26.- Vacaciones

A partir del primer año de servicio en la empresa, todo/a trabajador/a tendrá derecho 23 días laborables de vacaciones, de los cuales 11 días serán de elección del empresario y 12 días del trabajador. Se permitirán de una sola vez o en dos fracciones como máximo.

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 49,12 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. Se aplicarán todas las causas que indique la Compañía aseguradora, incluidas las de exclusión de cobertura, 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; 65.498,08 euros.

Por incapacidad permanente total; 76411,14 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 base reguladora de incapacidad temporal por enfermedad común, pero sólo mientras la empresa mantenga la obligación de cotizar por el/la trabajador/a afectado.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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.

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

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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 acredite 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.

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 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 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 reiteración 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.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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 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.

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

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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:

- 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.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

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 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 2020)

Grupo I :Personal Titulados/as	Salario base
Nivel I	
- Superior	1.845,72 euros
Nivel II	
- Medio a/	1.543,60 euros
- Medio b/	1.474,63 euros
Grupo II: Personal Administrativos/as	
Nivel I	
- Jefe de Sección	1.825,27 euros
-Jefe de Negociado	1.542,69 euros
Nivel II	
-Oficial Administrativo	1.438,38 euros
- Auxiliar Administrativo	1.140,76 euros
- Telefonista	1.140,76 euros
Grupo III: Personal de Servicios Varios	
Nivel I	
- Encargado de Sección	1.765,71 euros
- Encargado de Almacén	1.408,60 euros
Nivel II	
- Oficial de Primera (Anotadores)	1.363,99 euros
- Oficial de Segunda	1.319,37 euros
Nivel III	
- Mozo de Almacén	1.225,15 euros
- Peón	1.021,72 euros
Grupo IV Subalternos/as	
Nivel I	
- Conserje	1.215,25 euros
Nivel II	
- Cobrador.....	1.060,11 euros
Nivel III	
-Ordenanza.....	1.099,92 euros
- Portero.....	1.060,11 euros
- Sereno.....	.907,57 euros
- Botones.....	.831,25 euros

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

Nivel IV

- Personal de Limpieza907,63 euros
- Personal de Limpieza por horas..... 7,05 euros

Salario Día Personal Fijo-Discontinuo

- Salario Base33,57 euros
- Plus Tóxicos.....3,37 euros
- Descanso Semanal15,60 euros
- Festivos.....2,20 euros
- **P.P.** Pagas Extras18,03euros
- % Complemento Ad personam..... Según trabajador/a

GRATIFICACIONES 2020

- Artículo 7.- 939,03 euros
- Artículo 8.- 855,89 euros fuera de la región
556,31 euros dentro de la región
148,42 euros por estudios medios y/o de formación profesional
- Artículo 9.- 213,99 euros
- Artículo 27.- 49,12 euros
- Artículo 28.- 65.498,076 euros por muerte
76.411,14 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)
- Fiestas: 24 y 31 de diciembre.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

ANEXO III

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y
CONTRASTISTAS DE CARGA Y DESCARGA DE LA REGIÓN DE CANTABRIA Y SUS
TRABAJADORES.**

Artículo 1. Constitución y competencias

1. En cumplimiento de los artículos 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores y 39 del Convenio colectivo entre las empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga de la región de Cantabria y sus trabajadores se constituye la Comisión Paritaria, cuyas competencias serán las de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio, además de las establecidas en el Convenio Colectivo y la legislación vigente.
2. En el supuesto de denuncia del Convenio, la Comisión Paritaria continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 2. Composición

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros designados por la parte empresarial y otros tres representantes de las centrales sindicales firmantes del convenio, estos últimos en proporción a su representatividad.
2. Cada una de las partes presentes en la Comisión podrá ser asistida en las reuniones por asesores con voz y sin voto.

Artículo 3. Cargos de la Comisión

1. Los miembros designados por la comisión elegirán dos secretarios/as, uno de cada parte.
2. Para la elección o revocación de los cargos de la Comisión será necesaria la mayoría de cada una de las partes.

Artículo 4. Funciones de los secretarios/as

1. Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión
2. Recibir las comunicaciones de los miembros a la Comisión
3. Redactar las actas de las sesiones
4. Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados en las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión Paritaria.

Artículo 5. Convocatorias

1. La Comisión Paritaria se reunirá:
Con carácter ordinario, según lo establecido en el convenio colectivo.
Con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen.
2. Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con al menos 15 días antes de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema del debate.
3. Las modificaciones del orden del día podrán proponerse al inicio de la sesión, siempre que estén presentes todos los miembros de la Comisión. Tales modificaciones habrán de ser aprobadas por mayoría absoluta de cada parte.

Artículo 6. Sesiones de trabajo

1. Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de los Secretarios/as o de quien les sustituyan, y de cinco, al menos de los miembros de la Comisión, incluidos los secretarios/as
2. Los Secretarios Podrán considerar válidamente constituida la Comisión, no obstante lo anterior, a efectos de celebración de la sesión, si están presentes, al menos tres, uno por cada uno de los miembros que representen cada una de las partes que lo componen siendo en la parte sindical al menos uno por cada sindicato o aquel al que se le haya atribuido, a efectos de la sesión, la condición de portavoz.

LUNES, 22 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 55

3. Cada miembro podrá delegar documentalmente su voto en cualquier otro miembro de su misma parte de la Comisión.

Artículo 7. Deliberaciones y acuerdos

1. Corresponde a los secretarios/as la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo del debate en cada cuestión.
2. Los acuerdos podrán adoptarse por asentamiento o por unanimidad.
3. Se considerarán aprobadas por asentamiento las propuestas que, una vez enunciadas por los secretarios, no suscitaren ninguna objeción u oposición. En otro caso, los acuerdos se exigirá la unanimidad de las partes.
4. Los acuerdos serán recogidos en actas, constanding la fecha de su entrada en vigor y vinculación a ambas partes en los mismos términos que el Convenio Colectivo, al cual se incorporarán como anexos. Se remitirá copia de los mismos al registro de trabajo si procediera su publicación.

Artículo 8. Actas

1. Los secretarios levantarán acta de cada sesión, que contendrá los acuerdos adoptados y una sucinta referencia a los principales puntos del debate.
2. Cuando los asistentes quieran que determinadas intervenciones consten expresamente en el acta, lo solicitaran por escrito a los Secretarios adjuntando su intervención.
3. El acta se aprobará, con carácter general, al comienzo de la siguiente sesión y será firmada por los Secretarios/as. En todo caso se dará cumplida publicidad a los acuerdos tomados en la Comisión.

Artículo 9. Funciones, solución de conflictos y sede.

1. Además de la vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio con carácter general, la Comisión ejercerá funciones de conciliación o mediación, según proceda, de acuerdo con la legislación vigente.
2. Cualquier conflicto que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce por las partes como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.
3. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria y en su reglamento, así como los sistemas de mediación y arbitraje según proceda.
4. Sede de la Comisión el ORECLA.

2021/2298

CVE-2021-2298