

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-3965 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100521012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña, para el periodo 2020-2023, suscrito el 26 de noviembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal 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 Colectivos, 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, 30 de abril de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

Plataforma de Convenio Colectivo

Cofradía de Pescadores Nuestra Señora del Puerto de Santoña.

Texto definitivo del convenio, tras acuerdo de modificación adoptado por la comisión paritaria de 26 de noviembre de 2020

Capítulo I

Art.-1 Ámbito contractual:

El presente Convenio Colectivo se concierta, (se ha negociado y se firma) entre la Dirección de la empresa Cofradía de Pescadores “Nuestra Señora de Puerto” de Santoña, y la representación de los trabajadores de la misma que solo tiene centros de trabajo en la localidad de Santoña, en la comunidad autónoma de Cantabria.

Art.-2 Vigencia e inaplicación:

El presente convenio entrara en vigor el 1 de Enero de 2020 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Este convenio colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, del Real Decreto Legislativo 2/2015, (actualmente el Delegado Sindical) se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo E.T.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Art.-3 Ámbito personal y ámbito funcional.

El presente convenio afectará a la empresa Cofradía de Pescadores y a todos sus trabajadores con la única excepción de los trabajadores adscritos al centro de trabajo "Fabrica de Hielo" que se regirán por el convenio del frío industrial, o el que legalmente les corresponda.

El presente convenio será de aplicación a todas las actividades tanto presentes como futuras para las que esté legalizada la Cofradía de Pescadores de Santoña, con la única excepción de la Fabricación de Hielo.

Art.-4 Denuncia

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a su fecha de caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2023. Mientras no se alcance un nuevo convenio, se pacta que seguirá manteniéndose en vigor el contenido del presente convenio, siempre de conformidad y respetando lo regulado por el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.-5 Vinculación a la totalidad:

Las condiciones pactadas y todo lo previsto en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán considerados con este concepto, reconociéndose expresamente así por ambas partes.

Art.-6 Sustitución y compensación de retribuciones

Las retribuciones que se establecen en este convenio colectivo sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extra salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto las gratificaciones reconocidas antes del 01 de enero de 1994, que incluyen las horas extras que se realizan, ya lo fuera por la virtud de la vigente ordenanza laboral, estatuto de los trabajadores y disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que, en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas pactadas con la empresa o que vinieran percibiendo los trabajadores, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

Capítulo II.- Jornadas y descansos

Art.-7 Jornada de trabajo

Como medida de fomento y reparto del empleo, la jornada laboral será de 1.725 horas anuales, divididas en jornada de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo turnos rotatorios en la lonja, que estará en función del trabajo a realizar. Todo ello sin excederse en la jornada establecida en este convenio, y en todo caso respetando el mínimo entre el final de una jornada y el inicio de otra, de 12 horas. No serán superiores a 9 horas diarias las jornadas ordinarias de trabajo, y se pacta que podrán ser superiores solo durante las costeras más importantes si fuera necesario.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso durante la misma de no menos de 15 minutos.

Para la organización del trabajo, cuando fuera necesario realizar turnos, se tendrá en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Particularmente a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse el mismo en un lugar visible para la consulta por todos los trabajadores. Las fiestas laborales no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales.

Art.-8 Vacaciones

El personal acogido a este convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 23 días laborables, siendo preciso el acuerdo entre las partes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, de conformidad con el artículo 38.3, último párrafo, del ET.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

Art.-9 Contratos

Todo tipo de contrato que se efectúe en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se hará con vocación de indefinido siempre que esta lo considere necesario. Una vez efectuado el período de prueba estipulado en el artículo 17 de este convenio, y habiendo demostrado la persona contratada sus aptitudes en el trabajo, pasará a una situación de indefinido si así fuese necesario por el movimiento de trabajo a realizar. Si fuera preciso para el desarrollo de la actividad, se podrán formalizar contratos de fijos discontinuos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Art.-10 Permisos retribuidos

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día hábil
- c) Por fallecimiento del cónyuge o compañera/o: 5 días hábiles
- d) Por nacimiento de hijo: 3 días hábiles
- e) En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por enfermedad grave, o fallecimiento de ascendientes, descendientes, hermanos o hijos políticos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles que será ampliable a 5 días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando consten en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 de artículo 46 del ET. En el supuesto que el trabajador por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos del acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en la legislación laboral. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El trabajador comunicará a la empresa la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia con una antelación mínima de quince días, y precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción.

Art.-11 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven un mínimo de 1 año en la empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo por un máximo de 30 días, una sola vez o en dos fracciones al año y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte factible por necesidades del servicio.

A la finalización de este permiso el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Cofradía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador comunicará a la empresa la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días, y precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción.

Art.-12 Excedencias voluntaria y forzosa.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo que dejó vacante. La incorporación al puesto de trabajo será inmediata y deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha límite en que finalice el periodo de excedencia. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación de un cargo público que imposibilite

7

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo público.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art.-13 Suspensión del contrato de trabajo por paternidad (baja paternal).

Para el disfrute de las bajas legalmente aplicables a los supuestos de paternidad, se estará a lo regulado en el Estatutos de los Trabajadores y la legislación que lo desarrolle.

C a p í t u l o III.- Garantías sindicales

Art.-14 Garantías sindicales

La empresa afectada por el presente convenio se compromete a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva.

- a) Delegados de personal y Comité de empresa: a la entrada en vigor del presente convenio se facilitará la celebración de las preceptivas elecciones sindicales de los

8

CVE-2021-3965

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

representantes de los trabajadores si no se hubiesen celebrado. Los delegados que así se elijan, al igual que los ya elegidos y los comités de empresa, son los órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales de la empresa, control y gestiones varias les vinieran reconocidas en la legislación vigente. En cuanto a las horas mensuales retribuidas a las que tienen derecho delegados o comités de empresa para sus funciones de representación de los trabajadores, constituirá parte de las mismas las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero no la relativa en cuanto reuniones se convoquen por la empresa.

b) Secciones sindicales: los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa con las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, la empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la sección sindical a la que pertenezca, en caso de no estar afiliado se entregará al comité o delegados del personal.

2.- Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las comunicaciones de su centro sindical, dispondrán de un tablón de anuncios y podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción del proceso productivo

3.- Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección de empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una sección sindical podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades las empresas facilitarán locales donde se celebren estas reuniones.

c) Participación: La empresa afectada por este convenio tendrá la obligación de facilitar a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, información precisa sobre la situación y la marcha general de la misma, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial real.

d) Cierres o expedientes de regulación de empleo o crisis: Cualquier anomalía empresarial como cierres, ERES, etc..., serán comunicados a los delegados de personal y secciones sindicales, antes de cualquier tramitación.

C a p í t u l o IV.- Previsión y acuerdos sociales

Art.-15 Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la aplicación del acuerdo nacional para la Formación continua.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

Se apoyará en todo momento la formación adecuada a los trabajadores de la empresa para la obtención de títulos académicos y dando los permisos necesarios para su realización, siempre dentro de las necesidades de la empresa.

Se informará anualmente a la representación sindical de los trabajadores de los planes de formación de la empresa, igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Obligaciones Generales del Empresario:

En aplicación a lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, el empresario está obligado a:

- a. Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
- b. Elegir los equipos de protección individual, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.
- c. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- d. Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el **artículo 7** del Real Decreto 773/1997
- e. Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el **artículo 7** del Real Decreto 773/1997.

Art.- 16 Salud laboral

Cambio de Puesto de Trabajo

La empresa asume su responsabilidad y facilitará el cambio de puesto de trabajo en tanto sea posible a aquellos trabajadores cuyo resultado en el reconocimiento médico sea “no apto” o “apto con limitaciones”. Dicha circunstancia solo será motivo de despido, en el supuesto de no existir ninguna posibilidad de recolocación aún cuando tal adaptación pueda llegar a suponer la reorganización de los cometidos profesionales que desarrollan el resto de trabajadores.

Vigilancia de la Salud

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte; el tiempo empleado será el estrictamente necesario y considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos:

10

CVE-2021-3965

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

1. A una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de estas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el trabajador.
2. Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, y consensuar con la representación sindical aquellos puestos en los que la vigilancia de la salud sea obligatoria, las pruebas médicas que se van a realizar y la finalidad de las mismas.

Prevención de Riesgos Laborales Durante el Embarazo

Disponer de un protocolo de actuación en las empresas que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Se trata de tener preparadas alternativas antes que se produzca la situación de embarazo y así se trate de una puesta en práctica automática. Dicho procedimiento se acordará con el delegado de prevención. Dicho procedimiento contemplará obligatoriamente: tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

Art.-17 Periodo de prueba

Las partes pactan, de acuerdo con la potestad que confiere el Estatuto de los trabajadores, los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal titulado: 6 meses
- b) Personal administrativo: 2 meses
- c) Subalternos y oficios varios: 2 meses

Art.-18 Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de aviso:

- a) Personal obrero, especialista y subalterno: 8 días
- b) Administrativos: 15 días
- c) Jefes, titulados administrativos y técnicos titulados: 30 días

Art.-19 Ascensos

Cuando se produzcan vacantes y se creen nuevos puestos de trabajos se dará prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma. Para tener derecho a un ascenso, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa así como haber probado aptitudes en el desempeño en la labor diaria de su trabajo, se exigirá interés, valía y sobre todo formación técnica a dicho trabajador, así como, la titulación adecuada (si fuera necesaria) para el desempeño del puesto de trabajo.

Se cumplirá la normativa legal al respecto. Las vacantes, siempre y cuando no haya disminuido el trabajo de la secciones, serán cubiertas siempre que la empresa lo considere necesario. Los nuevos puestos de trabajo se ocuparán en procedimiento de selección abierto.

11

CVE-2021-3965

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

Art.-20 Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral el trabajador afecto a este convenio, percibirá el cien por cien de su salario base a partir del primer día de la baja. Los trabajadores en la misma situación como consecuencia de accidente de trabajo percibirán el cien por cien de su salario desde el primer día de la baja.

Art.-21 Pre jubilación contrato relevo

A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de 6 meses, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato relevo, una vez alcanzada la edad que establezca la normativa vigente.

Capítulo V.- retribuciones

Art.- 22 Tabla salarial

Grupo A Administración				
Puesto	Grupo	Categoría	Salario Base/Mes	Salario Base/Año
Secretario	01	Ingenieros y Licenciados	1.800,00 €	27.000,00 €
Contable/Cajero	03	Jefe Administración y de Taller	1.400,00 €	21.000,00 €
Auxiliar Administrativo	05	Oficina Administración	900,00 €	13.500,00 €
Grupo B Ventas subastas				
Oficial 1ª Administrativo	05	Oficina Administración	1.350,00 €	20.250,00 €
Oficial 2ª Administrativo	05	Oficina Administración	1.250,00 €	18.750,00 €
Auxiliar Administrativo	05	Oficina Administración	900,00 €	13.500,00 €
Jefe de Mantenimiento	10	Peones	900,00 €	13.500,00 €
Grupo C Servicios				
Jefe de Mantenimiento	10	Peones	900,00 €	13.500,00 €
Peón	10	Peones	886,67 €	13.300,00 €
Operario Mantenimiento	10	Peones	886,67 €	13.300,00 €

Art.- 23 Incremento salarial y revisión salarial

El incremento salarial para los años 2021, 2022 y 2023 se incrementará en el IPC + un 0,75 %. Si fuera negativo, se aplicará el 0,75 % de incremento. El incremento salarial tendrá un techo máximo de un 3,5 %.

Art.-24 Dietas, kilometraje y óbito

Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,50€ por kilómetro, actualizándose según marque la legislación vigente.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, en caso de fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa, excepto por contingencias profesionales, su viuda/o o sus herederos legales

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez consistente en el importe de una mensualidad

Art.-25 Pagas extraordinarias

Se establecen las siguientes:

- a) Paga de vacaciones: será abonada antes del día 15 de julio o día laborable, inmediatamente anterior, si este fuese festivo. Su importe será de una mensualidad de salario real en la fecha de su abono.
- b) Paga de septiembre: será abonada antes del día 15 o día laborable inmediatamente anterior, si este fuese festivo, y en los mismos términos que la paga de vacaciones.
- c) Paga de navidad: será abonada antes del día 15 o día laborable inmediatamente anterior, si este fuese festivo, y en los mismos términos que la paga de vacaciones.

Art.-26 Seguro colectivo

La empresa asume las siguientes contingencias que puedan ocurrir a sus trabajadores:

- a) Fallecimiento por accidente laboral: 50.000,00€
- b) Incapacidad permanente parcial, total o absoluta por accidente laboral: 50.000,00 €
- c) Gran invalidez por accidente laboral (no acumulables): 40.000,00€

Art.-27 Comisión paritaria

Se crea una comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

- 1) Por la representación empresarial: 3 personas
- 2) Por la representación social: 3 personas

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

Los representantes de ambas partes serán designados por sus representados en el plazo de un mes desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Todos los acuerdos de esta comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de diez días hábiles.

Las discrepancias producidas en el seno de esta comisión que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que tenga establecidas, se someterán

13

CVE-2021-3965

a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

Art.-28 Clausula de descuelgue:

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87 se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio y para las materias, con las condiciones, procedimientos, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho art. 82.3 ET.

Art.-29 Horas extras y festivos

Los trabajos realizados fuera del horario laboral (de lunes a viernes), se considerarán FESTIVOS. El precio del festivo será el salario base + antigüedad/30 días x 1,75%

Salario hora= $(\text{salario base} + \text{antigüedad} + \text{pluses}) * 450 \text{ días} / \text{número de horas anuales } 30$

Los Festivos, sábados y domingos que se tengan que trabajar se harán de mutuo acuerdo con los trabajadores.

A n e x o 1

De puestos de trabajo en administración y lonja

Clasificación profesional

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en atención a las funciones que desempeñan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificadas en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. En ningún caso podrá admitirse ningún tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres en ningún aspecto, ni de puestos de trabajo, funciones, retribución ni promoción.

I- GRUPOS PROFESIONALES

El personal que preste sus servicios en la Cofradía estará comprendido por razón de la función que desempeñe dentro de los grupos profesionales siguientes:

- A) Administración.
- B) Ventas-subasta.
- C) Servicios.

A) Administración.

Comprende al personal que actúa habitualmente en el área de administración general de la Cofradía.

Incluye, entre otros al Secretario, Contable / Cajero y Oficial Administrativo.

Las funciones y tareas principales son las siguientes:

- Apoyar a los otros dos grupos en las tareas administrativas y de control.
- Elaborar los estados financieros y contables.
- Seguimiento y asistencia en la elaboración de presupuestos.
- Supervisión de la facturación.
- Elaborar los asientos contables correspondientes a las diferentes transacciones de la sociedad.
- Gestión, revisión y seguimiento de pagos y cobros a clientes y proveedores.
- Realizar el cuadro de los movimientos contables periódicamente.
- Elaborar informes periódicos sobre el comportamiento contable financiero y presupuestario para la Junta y otros informes que esta les solicite.
- Verificar que los gastos, originados por compras y servicios cuenten con la respectiva autorización y previa comprobación de la disponibilidad de recursos.
- Realizar todas las acciones legales relacionadas con el manejo del pago de remuneraciones del personal de la sociedad.
- Efectuar los registros correspondientes a las transacciones generadas en las Cuentas Corrientes.
- Presentación de impuestos y datos solicitados por las Autoridades fiscales.
- Organizar, actualizar y mantener un adecuado control de los documentos del archivo.
- Atender y corresponder llamadas telefónicas.
- Llevar control y seguimiento de correspondencia enviada y recibida por la sociedad.
- Llevar control de existencia de papelería y útiles de la entidad.
- Otras relacionadas con las anteriores y que sean asignadas.

B) Ventas-subastas.

Comprende al personal que desarrolla su trabajo en el área de la lonja de exposición y de las subastas, realizando todo lo concerniente al proceso comercial de subastas del pescado así como las labores de apoyo del mismo.

Incluye entre otros al Jefe de Ventas, y los Pesadores.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

Las funciones y tareas principales son las siguientes:

- Apoyar al grupo de Servicios en las funciones o tareas asignadas, siempre acordes al nivel de cada trabajador.
- Gestión de datos maestros de especies, embarcaciones, tallas, precios, etc.
- Gestión y documentación de las subastas diarias a barcos y compradores.
- Control de envases y servicios.
- Traslados de mercancía para subastar con medios mecánicos.
- Asignación del turno de venta, puertas y básculas para descarga.
- Control de descargas.
- Recepción de mercancía.
- Supervisión de la clasificación y puesta a la venta de los diferentes productos.
- Control de pesajes de la mercancía.
- Reparto de pescado vendido y pesado.
- Asistencia desde la emisora de radio.
- Atender reclamaciones de barcos y compradores.
- Control del material propio de la actividad (cajas, palés, etc.).
- Limpieza de material, utensilios y zonas de trabajo.
- Otras relacionadas con las anteriores y que sean asignadas.

C) Servicios.

Comprende al personal que desarrolla su trabajo en los diferentes servicios inherentes a la propia actividad (excepto la fábrica de hielo que tiene su propio convenio colectivo) y que son:

- 1 Cámaras frigoríficas (fresco).
2. Tren de lavado de tinas.
3. Tren de lavado de cajas.
4. Taller mecánico.
5. Limpieza.
6. Suministros a embarcaciones.
7. Pertrechamientos.

Entre otros, Peones de almacén y operarios de mantenimiento.

16

CVE-2021-3965

Las funciones y tareas principales son las siguientes:

- Apoyar al grupo de Ventas / lonja.
- Subastas en las funciones o tareas asignadas, siempre acordes al nivel de cada trabajador.
- Control de entradas y salidas de las cámaras frigoríficas.
- Control de entregas y salidas de envases.
- Reparaciones de los equipos.
- Limpieza de instalaciones.
- Control y suministro de luz y agua a embarcaciones.
- Suministro de pertrechamientos y utensilios propios de la actividad, tanto a embarcaciones como a comercializadores.
- Otras relacionadas con las anteriores y que sean asignadas.

II MOVILIDAD FUNCIONAL

a) Dentro del mismo Grupo profesional:

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda la jornada y en aras a una mejor organización productiva de la compañía, la dirección, en méritos a la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal cualquier tarea o función propia de su grupo profesional. Ello es acorde con el principio de polivalencia funcional con el que ha sido configurado el nuevo sistema de clasificación profesional, entendida ésta como la posibilidad que se estima existente en cada trabajador de asumir los distintos cometidos funcionales propios de su grupo profesional. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

b) Fuera del Grupo profesional:

Se acuerda que todas las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea su grupo profesional, deberán realizar, temporalmente y por el tiempo imprescindible, funciones propias de otro grupo profesional, cuando concurran situaciones de emergencia, cuando ello sea necesario para la realización de labores urgentes y necesarias para la seguridad del centro de trabajo o de los productos almacenados o cuando concurran circunstancias técnicas, organizativas o productivas que así lo requieran, de acuerdo con el criterio y bajo las órdenes de quien desempeñe la dirección de la empresa. La dirección de la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

La persona trabajadora que realice trabajos de un grupo superior al que tenga asignado durante más de 2 meses al año, percibirá el salario correspondiente a aquél durante el tiempo que dure dicha situación.

III DETERMINACIONES DE PUESTOS EN PARTICULAR

1.- Secretario

En relación directa con el Patrón Mayor, dirigirá todos los departamentos de la Cofradía, ostentará la Jefatura de todo el personal y las demás misiones encomendadas por los vigentes Estatutos de la Cofradía : titulado superior

2.- Contable

Será responsable de la realización de los apuntes contables y auxiliará en los trabajos administrativos y de venta cuando las condiciones lo requieran y sea posible por su misión específica: titulado superior/medio

3.- Jefe de Ventas

Dirigirá las operaciones de lonja, tanto en descarga del pescado como en su venta y posterior pesaje, introduciendo en el ordenador todos los resultados de las mismas, siendo el responsable de que dicha información llegue en perfecto estado y en el momento preciso al departamento de administración, caja, contabilidad y partes estadísticos.

Igualmente vigilará el funcionamiento de las básculas y el perfecto estado de todo el material de lonja, dirigiendo las operaciones de mantenimiento que se deban y puedan realizar con el personal de lonja, que actúa bajo sus inmediatas órdenes.

4.- Pesadores

Será su responsabilidad las operaciones de muestreo, venta y pesaje, rellenando los correspondientes albaranes y recibos que posteriormente se introducirán en el ordenador. Realizará las operaciones de mantenimiento de lonja que sean posibles.

5.- Auxiliar administrativo

Igualmente realizará operaciones de muestreo, ventas y pesaje con la confección de todos los recibos necesarios y su posterior introducción en el ordenador, así como las operaciones de mantenimiento junto con el resto del personal de lonja.

6.- Jefe de mantenimiento

Se encargará de la instalación nueva, mantenimiento y reparaciones de toda la maquinaria y equipos de la lonja, nave de lavado de cajas, oficinas, y cualquier otra que pueda tener la Cofradía. En la fábrica de Hielo colaborará en el mantenimiento cuando el Encargado de la Fábrica de Hielo lo precise y la empresa se lo encomiende. Cuando sea necesario el concurso de empresas técnicas para las instalaciones o el mantenimiento coordinará su trabajo y colaborará con su personal.

Todo el tiempo que no dedique a las funciones antes descritas, y cuando así se le requiera por necesidades de organización de la empresa, se incorporará al personal de almacén, al de ventas de lonja, o al de la Fábrica de Hielo.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88

7.- Peón/operario de mantenimiento

Se encargarán del almacenamiento, control e inventario de cajas, tinas y otros envases y materiales de la empresa, de su lavado, entrega y recogida y de la limpieza de las instalaciones. Cuando el Jefe de Ventas se lo requiera, colaborarán en la labores de pesaje y manipulación del pescado en lonja que fueran necesarias.

Santoña a 20 de abril de 2021

Representante Empresa

Delegado Sindical

Fdo. Miguel Fernández Pérez

Fdo. Francisco. José Alonso Merchán