

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-9661 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Radiotaxi Santander y Cantabria, para el año 2021.*

Código 39001312011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Radiotaxi Santander y Cantabria, para el año 2021, suscrito el 21 de septiembre de 2021, 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, 22 de noviembre de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO TAXI DE SANTANDER Y CANTABRIA, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA
TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES**

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

El presente convenio colectivo es suscrito por los Órganos de Gobierno de la Sociedad Cooperativa Limitada "Radio-Taxi de Santander y Cantabria" representados por su Presidente, y por el representante legal de los trabajadores.

Art 2.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo de empresa serán de aplicación a la empresa Sociedad Cooperativa Limitada "Radio-Taxi de Santander y Cantabria", registrada en el tomo 1, S/58/39 del Libro de inscripción de sociedades cooperativas de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, y a todos los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos por cuenta ajena, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art 4.- Procedimiento de denuncia del convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá solicitar, por escrito, a la otra la denuncia del convenio, con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de la vigencia señalada en el artículo anterior.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que promueve para la negociación del nuevo convenio. Este proceso de negociación deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyendo en este plazo la Comisión Negociadora. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo texto que lo sustituya. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, o dictado un laudo arbitral en procedimiento voluntario, en su caso, se aplicará si lo hubiere el convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran darse en la negociación y posibles situaciones de bloqueo, ambas partes se adhieren y someten al contenido del Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento.

Art 5.- Procedimiento para solventar las discrepancias en supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren las causas descritas en el artículo 82.3 del ET, la representación de la empresa deberá iniciar el periodo de consultas que regula, por remisión, el artículo 41.1, para la tramitación de la solicitud de inaplicación o descuelgue, de todas o algunas de las materias recogidas en el citado artículo 82.3.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Para ello se seguirá el procedimiento establecido en ambos artículos. El periodo de consultas no tendrá una duración superior a 15 días, y versará sobre las causas que motiven la decisión de la petición de la cooperativa, debiendo aportar ésta la documentación que avale y justifique su solicitud.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, se presumirá que concurren alguna o algunas de las posibles causas alegadas por la cooperativa. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sea la materia afectada por el acuerdo, la retribución a percibir como la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas. Junto con esta determinación y concreción, el acuerdo deberá establecer, en atención a las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de la materia afectada por la inaplicación. En ningún caso esta inaplicación podrá tener una duración superior a la vigencia de este convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo cualquiera de las partes podrá someter la solución de la controversia a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá a la decisión del Consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable

La remisión ante el ORECLA deberá realizarse por cualquiera de las partes en el plazo improrrogable de 7 días naturales. En caso de propuesta, por alguna de las partes, para someter la inaplicación a arbitraje, este deberá ser de carácter voluntario.

El resultado de la mediación, o en su caso el arbitraje voluntario, tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas con acuerdo, y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Art 6.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria, formada por un miembro en representación de los trabajadores, siendo en todo caso el Delegado de Personal, y otro miembro, por la representación de los Órganos de Gobierno de la Cooperativa. Ambos miembros de la Comisión Paritaria podrán estar asistidos de, al menos, un asesor, que tendrá voz pero no voto.

Funciones de la Comisión Paritaria: Tendrá todas las que por disposición legal le correspondan, pero esencialmente será la encargada de la interpretación auténtica del articulado de este convenio, así como las que le corresponden en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo o las de inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo.

Procedimiento de convocatoria: Se realizará por escrito, indicando el punto o puntos sometidos a consideración e interpretación. La comisión se reunirá en un plazo máximo de 7 días hábiles y su resolución no se demorará más de 5 días hábiles siguientes.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someten al procedimiento de mediación ante el ORECLA, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento.

Art 7.- Condiciones más beneficiosas

A los trabajadores que tuvieran unas condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase, derivadas de la adaptación de la clasificación profesional de categorías a grupos profesionales, que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, se le mantendrán tales condiciones a título personal.

2

CVE-2021-9661

Art 8.- Compensación y absorción.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior y excluyendo los conceptos salariales como pluses por la realización efectiva del trabajo, las disposiciones futuras de general aplicación que puedan suponer modificaciones económicas en los conceptos retribuidos o de condiciones no salariales, sólo tendrán eficacia si global y anualmente consideradas superasen a la totalidad de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras en éste establecidas.

Art 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción competente resolviera dejar sin efecto algunas cláusulas del presente convenio, que modificaran o impusieran otras condiciones económicas o de prestación de horario de trabajo, estas condiciones deberán ser renegociadas y considerarse en su integridad y no individualmente. A estos efectos las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la firmeza de la sentencia o resolución correspondiente con objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de firmeza de la sentencia o resolución, las partes firmantes del convenio no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad. En todo caso podrán utilizar los servicios de mediación de ORECLA para resolver los problemas de desacuerdo en la negociación.

Art 10.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

La Sociedad Cooperativa Radio Taxi de Santander y Cantabria se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptará las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los trabajadores y trabajadoras, por su parte, se obligan a respetar y seguir criterios de no discriminación entre ellos o en relación a sus superiores, por razón de género, eliminando conductas o actitudes que pudieran considerarse contrarias a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

TÍTULO SEGUNDO.- ORGANIZACIÓN INTERNA Y ACCESO AL TRABAJO

Art 11.- Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo en la Sociedad Cooperativa Radio Taxi de Santander y Cantabria corresponde a la Presidencia de los órganos de gobierno, de acuerdo con lo previsto estatutariamente, y a la Dirección de RRHH establecida por la Cooperativa.

Los trabajadores, a través de su representación legal, tienen derecho a conocer las decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles, debiendo la empresa informar con carácter previo a la delegada o delegado de personal sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa, de conformidad con lo dispuesto el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 12.- Ingreso y contratación

El ingreso de cualquier persona como empleada de la Cooperativa se ajustará a las normas legales generales vigentes en el momento de la contratación y a las especiales tales como las establecidas para las personas mayores de cuarenta y cinco años, discapacitadas etc.

El organigrama de la cooperativa podrá ser cubierto por cualquiera de las modalidades contractuales incluidos los contratos de puesta a disposición con ETT's.

Las personas empleadas contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trabajo en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Art 13.- Adscripción de los contratos de formación-aprendizaje y prácticas al sistema de grupos profesionales.

La Cooperativa podrá suscribir contratos para la formación y el aprendizaje de acuerdo con los requisitos de edad y formación que se establezcan con carácter general en el ET o normativa de desarrollo y podrá adscribir a la persona trabajadora al grupo profesional que corresponda en el área funcional donde vaya a desarrollar sus funciones. En estos casos la retribución salarial para el primer año de vigencia del contrato será la equivalente al 75% del salario base establecido en el presente convenio para el nivel funcional y retributivo asignado en el contrato, y del 85% para el segundo año de duración del contrato, en su caso. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores contratados con este tipo de contrato no podrán realizar trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

Igualmente, la cooperativa podrá suscribir contratos de prácticas de acuerdo con los requisitos de edad y formación que se establezcan con carácter general en el ET o normativa de desarrollo. De igual manera se podrá adscribir al grupo profesional que corresponda, en el área funcional donde el trabajador vaya a desarrollar sus funciones y tareas para las que vaya a ser contratado. En estos casos la retribución salarial será la equivalente al 80% del salario base establecido en el presente convenio para el nivel funcional y retributivo asignado en el contrato, para el primer año de duración del mismo y del 90% para el segundo año de duración del contrato, en su caso. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para ambas modalidades de contratación, en todo lo que específicamente no se recoge en el presente convenio, será de aplicación las normas vigentes en relación con las capacitaciones profesionales o académicas, periodos de prueba, limitaciones en la contratación y obligaciones derivadas para las empresas que se dispongan con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Tras la finalización del periodo de duración de los contratos de aprendizaje, el trabajador que haya seguido prestando servicios ininterrumpidos pasará a ocupar el nivel retributivo B) de su grupo profesional.

Art 14.- Periodo de Prueba

Salvo disposición legal en contrario, los periodos de prueba no podrán exceder de:

- Técnicos y titulados superiores y grados medios: seis meses
- Resto de grupos profesionales: tres meses.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, que afecten a cualquier persona trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo disposición legal en contra, en relación con la modalidad del contrato suscrito.

TÍTULO TERCERO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS PROFESIONALES

Art 15.- Determinación y encuadramiento.

El encuadramiento de las personas empleadas afectadas por el convenio dentro de la estructura interna de la Cooperativa, como competencia exclusiva de la empresa, se realizará a algunos de los siguientes grupos profesionales que aquí se describen.

Esta clasificación tiene carácter enunciativo sin que sea preceptivo cubrir todos y cada uno de ellos. Cada grupo profesional tiene a su vez distintas divisiones en áreas funcionales, correspondiendo a su vez diferentes niveles retributivos.

La determinación del grupo profesional, y la división del área funcional, es el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de las funciones y tareas que se desempeñen, de acuerdo con las siguientes descripciones:

Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación académica para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida, y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a procedimientos, normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos y técnicos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o área funcional encomendada.

Movilidad funcional: Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones por áreas funcionales sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional ordinaria no causal. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y la aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la personas en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

La realización de funciones de diferente grupo profesional, movilidad funcional extraordinaria y causal a grupos superiores o inferiores, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del ET.

GRUPO PROFESIONAL GERENCIA, ADMINISTRACIÓN Y RR HH

Para el área funcional de Dirección-Gerencia, Administración y RR.HH.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar por la empresa, realizadas por objetivos globales definidos por los órganos de gobierno de la cooperativa, o la Presidencia de la misma. Persona que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades de la propia empresa incluidos los RR HH. Toma las decisiones fundamentales siguiendo únicamente las directrices emanadas y los criterios impartidos por los órganos de gobierno de la Cooperativa, o la Presidencia, de los que depende y a los que debe dar cuenta de su gestión.

Implica asumir las responsabilidades completas por la gestión de todas las áreas funcionales de la cooperativa, a partir de la exigencia a cada responsable de área funcional de las suyas propias, y las del resto de los trabajadores según su grado de responsabilidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios o diplomatura, o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Para el área funcional de Administración nivel retributivo A)

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito interno del área funcional de administración.

Implica asumir las responsabilidades completas por la gestión de área funcional a la que esté asignada, en la organización interna de la cooperativa, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección, por su propio desempeño.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomatura, grado medio, o formación profesional 2, o grado equivalente, o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Para el área funcional de Administración nivel retributivo B)

Funciones de trabajos administrativos de ejecución autónoma de complejidad alta, que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad de grado alto por parte de los trabajadores que los desempeñan conllevando, sin necesidad de supervisión constante, la responsabilidad de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección.

Funciones que suponen la coordinación en el desempeño de funciones realizadas por otros trabajadores de otras áreas funcionales de la cooperativa, sin implicar responsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Formación Profesional 1, o grado equivalente, con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia en el sector profesional.

Para el área funcional de Administración nivel retributivo C)

Funciones de trabajos administrativos de ejecución autónoma de complejidad media, que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad de grado medio por parte de los trabajadores que los desempeñan conllevando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Formación Profesional 1, o grado equivalente, con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia en el sector profesional.

COMERCIAL.- Persona encargada de elaborar y ejecutar, bajo la supervisión de la gerencia, la política comercial de la empresa para la búsqueda y captación de clientes y para la venta de productos y servicios. Será de libre designación de la empresa y esta podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

Es la persona que realiza funciones de captación de clientes, para lo que debe tener un amplio conocimiento de los distintos servicios ofertados, conocimiento y/o experiencia en el sector y en el mercado. Debe comprobar la fiabilidad del cliente que capte sin que por ello responda del resultado de la venta. Se encarga de la organización de los servicios a clientes y de la emisión y cobro de facturas, según el caso. Sus tareas consisten en operaciones con dificultad de grado medio-alto, puede seguir un método preciso o el que considere más adecuado para el ejercicio de sus funciones. Tiene un alto grado de autonomía. Deberá poseer carné de conducir tipo B 1.

Conocimiento de grado medio de informática y con demostración de capacidad de relación interpersonal.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Personas que se ocupan de la limpieza de los locales de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL REPARACIONES Y TALLER

Para el área funcional de reparaciones y taller nivel retributivo A)

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito interno del área funcional de organización de los servicios de reparación y talleres.

Implica asumir las responsabilidades completas por la gestión de área funcional a la que esté asignada, en la organización interna de la cooperativa, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección, por su propio desempeño y las del resto de los trabajadores que tuviera a su cargo, en su caso.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomatura, grado medio, o formación profesional 2, o grado equivalente o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Para el área funcional de reparaciones y taller nivel retributivo B)

Funciones de trabajos mecánicos y eléctricos, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad por parte de los trabajadores que los desempeñan conllevando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección, y el área de reparaciones y taller nivel retributivo A).

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Funciones que suponen la coordinación de las tareas realizadas con otros trabajadores de otras áreas funcionales de la cooperativa, sin implicar responsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Formación Profesional 1, o grado equivalente complementada con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia en el sector profesional.

Para el área funcional de reparaciones y taller nivel retributivo C)

Funciones de trabajos mecánicos y eléctricos, de ejecución autónoma de complejidad media que exijan de forma no habitual iniciativa y responsabilidad de grado medio por parte de los trabajadores que los desempeñan conllevando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección, y el área de reparaciones y taller nivel retributivo A).

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Formación Profesional 1, o grado equivalente complementada con formación específica en el puesto de trabajo o con experiencia en el sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL RADIOTELEFONIA

Para el área funcional de radiotelefonía, nivel retributivo A)

Funciones de trabajos sencillos y repetitivos, en la utilización de los medios radiotelefónicos y ordenador dispuesto por la cooperativa, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía de grado medio, dentro de un procedimiento técnico previamente establecido y comprobado, con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección. Los cambios informáticos por evolución en el sistema de transmisión requerirán adaptación y formación de los trabajadores, pero no implicarán incremento en la complejidad de las funciones.

Trabajos administrativos, bajo supervisión, de ejecución autónoma que requiera la cumplimentación del procedimiento de radiotelefonía, que exijan habitualmente iniciativa en grado medio-mínimo por parte de los empleados que los desempeñan, pero con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato o formación profesional 2, o grado equivalente complementada con formación específica en el puesto de trabajo, pero con experiencia dilatada en el desempeño de las funciones.

Para el área funcional radiotelefonía, nivel retributivo B)

Funciones de trabajos sencillos y repetitivos, en la utilización de los medios radiotelefónicos y ordenador dispuesto por la cooperativa, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía de grado bajo, dentro de un procedimiento técnico previamente establecido y comprobado, con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos, dando cuenta de su gestión, a la persona que ocupe el área funcional de Dirección. Los cambios informáticos de evolución en el sistema de transmisión requerirán adaptación y formación de los trabajadores, pero no implicarán incremento en la complejidad de las funciones.

Trabajos administrativos, bajo supervisión, de ejecución autónoma que requiera la cumplimentación del procedimiento de radiotelefonía, que exijan habitualmente iniciativa en grado mínimo por parte de los empleados que los desempeñan, pero con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato o formación profesional 1, o grado equivalente complementada con formación específica en el puesto de trabajo, pero sin experiencia previa en el desempeño de las funciones.

Cuando un trabajador de este grupo y nivel profesional preste servicios por un tiempo superior a 18 meses, promocionará de nivel retributivo B) a nivel retributivo A).

TÍTULO CUARTO.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art 16.- Estructura retributiva

La estructura salarial de la Sociedad Cooperativa Radio Taxi de Santander y Cantabria es la que a continuación se detalla y está compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Salario Base: retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra circunstancia, de tal modo que expresa la retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional.

Plus de antigüedad: por cada trienio de permanencia en la empresa las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento equivalente al 2% del salario base correspondiente, que se percibirá en el mes de su vencimiento. El límite máximo de trienios que pueden reconocerse no excederá del 32% del citado salario base.

Los empleados que superen a la fecha de firma del presente convenio el límite anterior del 32%, conservarán la cuantía por trienios que hayan devengado, con carácter de condición personal, no transferible a otros, y sólo consolidarán el trienio que actualmente estén devengando. Una vez consolidado este último trienio, no se devengará cantidad alguna adicional por razón de la permanencia en la empresa.

Gratificaciones extraordinarias: Se establecen por este concepto tres gratificaciones extraordinarias a satisfacer la primera en el mes de julio, la siguiente el día 21 de diciembre y una tercera que será prorrateada en los 12 meses del año.

Estas pagas extraordinarias se calculan por años naturales, de duración del contrato de trabajo.

El abono de las pagas extraordinarias será el correspondiente a 30 días de salario base más antigüedad para toda la plantilla.

Plus festivo: El personal del grupo de radiotelefonía percibirá la cantidad de 32,73 euros brutos por cada domingo y festivo efectivamente trabajado, en cualquiera de los tres turnos de cada día (de 23 a 7 horas, de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas del domingo o festivo) y durante toda la vigencia del presente convenio. Su revalorización se efectuará de acuerdo con los pactos económicos que se consignent en cada negociación del convenio.

Plus de nocturnidad: El personal del grupo de radiotelefonía percibirá la cantidad de 17,01 euros brutos por cada turno de noche (de 23 a 7 horas) efectivamente trabajado durante toda la vigencia del presente convenio. Su revalorización se efectuará de acuerdo con los pactos económicos que se consignent en cada negociación del convenio.

Plus de adaptaciones tecnológicas e informáticas: Las personas a las que se les asigne la actualización de las adaptaciones tecnológicas e informáticas de los sistemas internos de la empresa percibirán de una sola vez la cantidad de 400 euros brutos que se abonará en el mes de enero de cada año natural. Su revalorización se efectuará de acuerdo con los pactos económicos que se consignent en cada negociación del convenio.

9

CVE-2021-9661

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Retribución voluntaria: Cantidad que la empresa puede reconocer a un trabajador determinado, por sus características profesionales o por el desempeño de su trabajo. Tiene el reconocimiento de condición personalísima.

Incentivos: se establece, como sistema de salario variable para el personal de radiotelefonía, un incentivo de 1 céntimo por cada cinco llamadas netas atendidas, siempre que el porcentaje de llamadas perdidas no supere el 15% del total de llamadas recibidas en cómputo mensual por trabajador.

Se entiende por llamadas netas el número resultante de restar al total de llamadas recibidas por cada operador las llamadas no atendidas. En los turnos con más de una persona trabajadora el cálculo de llamadas netas se realizará de forma global y el resultado se dividirá entre el número de personas del turno. Este incentivo se devengará mensualmente, por cada trabajador.

La cantidad no pagada por no alcanzar algún trabajador el porcentaje mínimo del 85% de llamadas netas atendidas, será repartida entre el resto de los trabajadores que sí alcancen dicho porcentaje de cumplimiento, de forma proporcional en función de los datos de cumplimiento.

Art 17.- Retribuciones económicas y clausula de actualización anual.

Para el único año de vigencia del presente convenio se pacta un incremento salarial del 5% anual calculado sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2020.

En el anexo I de este convenio se establecen las tablas salariales por grupos profesionales. La retribución bruta anual se ha calculado en función del salario base y las pagas extraordinarias recogidas en este convenio, computando los salarios por una prestación a tiempo completo. No recoge las retribuciones de carácter personal, tales como pluses de antigüedad, nocturnidad, festivos, o retribuciones voluntarias reconocidas de forma individual a cada trabajador.

Art 18.- Horas extraordinarias

Las partes firmantes convienen la realización mínima de horas extraordinarias utilizando el sistema de distribución irregular de jornada para evitar que las citadas horas extraordinarias puedan producirse. En todo caso, y si estas se produjeran, se compensarán en descanso como regla general. Si no pudieran compensarse en descanso por razones del servicio, se compensarán económicamente. El valor hora a estos efectos se fija en 10,27 euros brutos para las horas en días laborables y en 13,88 euros brutos para las horas realizadas en domingos, festivos y horario nocturno. Su revalorización se efectuará de acuerdo con los pactos económicos que se consignen en cada negociación del convenio.

Si se compensan en tiempo de descanso, este equivaldrá al doble de las horas realizadas y se disfrutará siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

TÍTULO QUINTO.- JORNADA LABORAL y DESCANSOS. LICENCIAS Y PERMISOS

Art 19.- Jornada laboral

La jornada máxima durante la vigencia del presente convenio para todo el personal de la cooperativa será de 1.810 horas año. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 5% del número de horas anteriormente establecido. En radiotelefonía esta distribución será comunicada y grafiada para los trabajadores afectados con anticipación suficiente de, al menos, 5 días en situaciones ordinarias, y de, al menos, 12 horas en situaciones extraordinarias, derivadas de la falta de cobertura mínima de servicios. Igualmente se dará traslado de esta distribución irregular a la representación legal de los trabajadores, para su conocimiento, tanto de la duración como del alcance de la distribución.

En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas, ni superior a 9 horas. Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, mediando en todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente 12 horas.

Distribución de los horarios por grupos profesionales.

La distribución horaria es facultad de la dirección de la cooperativa, si bien se marcan las siguientes pautas para su distribución:

Para el grupo profesional de Administración: Se realizará de lunes a viernes con descanso los sábados, domingos y festivos. El horario establecido es de 8,30 a 16,30 horas. Este personal no está sujeto a gráfico.

Para el grupo profesional de Reparaciones y Taller: Se realizará de lunes a sábados, en jornada partida, con los descansos que correspondan y en todo caso con respeto a los descansos mínimos obligatorios previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Este personal está sujeto a gráfico.

Para el grupo profesional de Radiotelefonía: la distribución horaria en los turnos de mañana, tarde y noche, se realizará de acuerdo con el gráfico, que se ejecutará de acuerdo con las siguientes normas:

1) Con la participación y acuerdo de la representación legal de los trabajadores se realizará el gráfico anual, por turnos, con la distribución de las 1.810 horas año, incluyendo en el mismo los descansos entre jornadas, que respetará como mínimo 12 horas.

2) La distribución de los turnos se hará de forma que permita una mejor realización del servicio y una equilibrada carga de trabajo.

3) Los turnos del gráfico serán rotativos para todo el personal del grupo de radiotelefonía.

4) Se grafiará como horario especial el turno desde las 21,00 horas hasta las 9,00 horas del día siguiente en la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero. Este turno corresponderá inicialmente al trabajador que por gráfico corresponda si bien podrá intercambiar el turno con otra persona del mismo grupo profesional, poniéndolo en conocimiento de la empresa. La retribución de estas horas será equivalente al 200% de la hora ordinaria.

Caso de producirse al final de año exceso de jornada ordinaria, estas se tipificarán como horas extraordinarias, siendo de aplicación en cuanto a descanso o abono de estas horas, lo dispuesto en el artículo correspondiente del presente convenio.

11

CVE-2021-9661

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Descansos diarios.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, un descanso de 20 minutos diarios, para todos los trabajadores, cuya prestación de servicio por turno diario exceda de 6 horas, en jornada continuada. Si este descanso no se pudiera disfrutar por necesidades del servicio, se acumulará y será objeto de compensación con el número de horas anuales de trabajo.

Días anuales retribuidos.

Los trabajadores de la cooperativa disfrutarán de un descanso equivalente a 4 días, que de no ser disfrutados en descanso serán retribuidos económicamente con el salario diario correspondiente al salario base más la antigüedad. La concesión de disfrute solicitada por el trabajador estará condicionada a que se garantice la prestación del servicio en las fechas solicitadas.

Art 20.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de los siguientes días de vacaciones a tenor del sistema que se describe:

Los Grupos profesionales de "Administración" y "Taller y reparaciones", 22 días laborables al año, distribuidos por semanas o quincenas.

El Grupo profesional de Radiotelefonía: 30 días naturales.

Serán hábiles para elegir el disfrute de vacaciones todos los meses del año, con la exclusión para el grupo profesional de Radiotelefonía de la semana establecida como fiesta patronal en Santander, y las semanas que discurran entre el 16 de diciembre y el 15 de enero.

Las vacaciones podrán ser distribuidas como máximo en dos periodos de tiempo iguales, eligiendo uno de ellos el trabajador y otro la empresa. En situaciones excepcionales, ambas partes de común acuerdo podrán establecer periodos de disfrute diferentes. De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores conocerán con al menos dos meses de antelación, las fechas de comienzo del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones serán abonadas con los conceptos de salario base y antigüedad.

Si con carácter previo al periodo de disfrute de sus vacaciones un trabajador se encuentra en situación de IT, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común o accidente no laboral, y no pudiera disfrutar del periodo previamente asignado o elegido, tendrá derecho a que se le reconozca un nuevo periodo de disfrute, una vez dado de alta médica, en los siguientes 18 meses a su reincorporación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de 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

Para la fijación de un nuevo periodo de disfrute se tendrán en cuenta las necesidades de servicio y los periodos de disfrute asignados del resto del personal del mismo grupo profesional.

TÍTULO SEXTO.- LICENCIAS, CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL, EXCEDENCIAS.

Art 21.- Licencias y permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir su salario íntegro por los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días laborables por matrimonio, o registro oficial de pareja de hecho. En este último supuesto deberá acreditarlo por medio de la certificación que expide el registro correspondiente establecido por la Comunidad Autónoma.
- b) Tres días laborables por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, ascendientes y descendientes, en primer grado por consanguinidad o afinidad. Igual tratamiento tendrá la pareja de hecho. Esta licencia se podrá ampliar por 2 días laborables más, si la residencia del afectado se encuentra en provincia distinta del domicilio del trabajador.
- c) Dos días laborables fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos, por consanguinidad o por afinidad, incluyendo padres políticos. Esta licencia se podrá ampliar por 2 días laborables más, si la residencia del afectado se encuentra en provincia distinta del domicilio del trabajador.
- d) Un día laborable por fallecimiento de tíos por consanguinidad o por afinidad. Esta licencia se podrá ampliar por 2 días laborables más, si la residencia del afectado se encuentra en provincia distinta del domicilio del trabajador.
- e) El tiempo necesario para consulta médica de hijos menores de edad, con un máximo de 20 horas/año con justificación posterior.
- f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo preciso para visitas médicas especializadas prescritas por facultativos del Servicio Público de Salud.

Todos los permisos comenzarán a disfrutarse el mismo día del hecho causante salvo en el supuesto de que éste se produzca en día no laborable, en cuyo caso los permisos comenzarán a disfrutarse el primer día laborable inmediatamente siguiente al día del hecho causante. Ello a excepción de los supuestos previstos en los apartados b y c, en los que los días de permiso podrán disfrutarse mientras dure la situación que dio lugar a los mismos.

Art 22.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo por el embarazo o durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán acordar con la sociedad cooperativa unir las vacaciones al periodo de suspensión pudiendo en estos casos prolongarse su disfrute al año posterior al que corresponde.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Para los supuestos de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor se estará a lo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, del ET.

3. *Lactancia.*

El permiso para el cuidado del lactante se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada para el cuidado del lactante en los días naturales que le correspondan por cálculo uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple las personas trabajadoras podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

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

4. *Guarda legal.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del ET, 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, 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.

Art 23.- Excedencias.

1. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la sociedad cooperativa de un 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la sociedad cooperativa. El derecho al reingreso se extinguirá si no se solicita dicho reingreso un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

2. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

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

La excedencia contemplada en el presente 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 sociedad cooperativa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la sociedad cooperativa 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 periodo 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 la sociedad cooperativa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

3. **Excedencia forzosa**

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la sociedad cooperativa los trabajadores que sean designados o elegidos para el desempeño de un cargo público o de representación sindical que imposibilite su asistencia al trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, de acuerdo con lo previsto en el art. 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

TÍTULO SÉPTIMO.- MEJORAS SOCIALES

Art 24.- Complemento por Incapacidad Temporal.

En caso de incurrir un trabajador en Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad que incluyera hospitalización, percibirá con cargo a la empresa un complemento salarial entre lo que le abone por prestaciones públicas la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta alcanzar el 100% de su salario mensual que viniera percibiendo.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, sin hospitalización percibirá el anterior complemento hasta el mes decimosegundo desde el inicio de la baja médica.

En ambos casos, siempre con el límite máximo de la duración de la relación laboral, extinguiéndose el complemento en caso de extinción de la relación laboral.

TÍTULO OCTAVO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art 25.- Organización de la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud

La Sociedad Cooperativa Radio Taxi de Santander y Cantabria dispone ya de la elección del sistema de prevención que ha considerado más adecuada, teniendo en cuenta las competencias que en la aplicación de la actividad preventiva tiene el delegado o delegada de prevención, por su condición de representación legal de los trabajadores.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Igualmente, y de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales que ya está efectuada y con las recomendaciones precisas derivadas del plan de actuación preventiva, se realizarán los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud que sean legalmente establecidos a través de servicios de prevención ajenos con especialidad en medicina de trabajo.

TÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art 26.- Faltas del personal

Las acciones u omisiones sancionables en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia en leves, graves y muy graves.

Art 27.- Tipificación de las faltas

Son faltas leves:

- a) Dos faltas injustificadas de puntualidad en la llegada al trabajo o en la salida antes del tiempo fijado, dentro de los últimos 30 días. Si la falta de puntualidad afectase a otra persona de la plantilla como consecuencia de los turnos de trabajo, tendrá la consideración de falta grave.
- b) Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del abandono, perjuicio de consideración a la cooperativa, compañeros y clientes, la falta podrá revestir la tipificación de grave o muy grave.
- c) No atender al público con la debida corrección y diligencia.
- d) Retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas propias del puesto de trabajo.
- e) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f) El descuido en la conservación de las instalaciones, material y documentos del servicio.
- g) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a compañeros, dirección, taxistas o clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- h) La inobservancia de las órdenes de servicio.
- i) La distracción durante la jornada, dedicando el tiempo de trabajo a actividades particulares como la utilización de móvil privado, y sus utilidades, salvo casos de fuerza mayor.

Son faltas graves

- a) Cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la llegada o en la salida antes del tiempo fijado, dentro de los últimos 30 días.
- b) Dos faltas de puntualidad en la llegada o en la salida antes del tiempo fijado, de más de veinte minutos de retraso, dentro del mes natural. Si las faltas de puntualidad afectasen a otra persona de la plantilla como consecuencia de los turnos de trabajo podrá tener la consideración de falta muy grave.
- c) La falta de asistencia al trabajo de un día, en el periodo del mes natural, sin causa justificada. Será considerada muy grave si esta falta de asistencia causare grave perjuicio a la cooperativa o a otra personal de la plantilla como consecuencia de los turnos de trabajo. Se considera falta de asistencia al trabajo la ausencia del puesto de trabajo durante más del 50% de la jornada laboral.
- d) Cometer tres faltas leves en el periodo de tres meses.

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

- e) La falta de asistencia al trabajo de un día, en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será considerada muy grave si resulta que esta falta de asistencia causare grave perjuicio a la cooperativa
- f) Las faltas de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los directivos y compañeros de la cooperativa.
- g) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los directivos de la cooperativa, y de las obligaciones concretas o negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicio grave para el servicio.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- i) Tomar bebidas alcohólicas, consumir estupefacientes o fumar en las instalaciones durante la jornada de trabajo.
- j) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la cooperativa.
- k) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de las instalaciones, materiales o documentos de los servicios.
- l) Falta notoria de respeto y consideración a los clientes, a los compañeros de trabajo, taxistas, socios y directivos de la cooperativa.
- m) La utilización de los teléfonos de la cooperativa para fines privados, siempre que de ello se deriven perjuicios notorios para la sociedad cooperativa.
- n) La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

Son faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta que constituya delito doloso.
- b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones
- c) La reincidencia en las faltas de puntualidad, siempre que no tenga la consideración de falta leve o grave. Se considera reincidencia la falta de puntualidad en seis o más ocasionales en un periodo de tres meses naturales.
- d) Más de doce faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en un periodo de seis meses.
- e) La embriaguez probada y reiterada en horas de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta muy grave de respeto y consideración a las personas de los directivos de la cooperativa y compañeros de los mismos.
- g) La falta de asistencia al trabajo de dos días, en el periodo del mes natural, sin causa justificada. Se considera falta de asistencia al trabajo la ausencia del puesto de trabajo durante más del 50% de la jornada laboral.

Art 28.- Sanciones

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.
- Despido.

La imposición de las anteriores sanciones, salvo para la amonestación verbal, se realizará siempre por escrito, del que deberá acusar recibo y firmar la persona sancionada o en su lugar dos testigos, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores para su información, excepto en los casos en el que trabajador requiera que no se le informe.

En el caso de sanciones a la representación legal de los trabajadores se realizará un expediente previo por escrito, dando un plazo de 10 días naturales para que se presente escrito de descargo, tras el cual la dirección de la cooperativa tomará su decisión.

17

CVE-2021-9661

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

Art 29.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, desde el momento en que la sociedad cooperativa tuvo conocimiento de los hechos imputables como falta.

Las faltas graves prescribirán a los 20 días y las muy graves a los 60 días, igualmente a partir de la fecha en que la dirección de la cooperativa tenga conocimiento de la comisión.

En todo caso, prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

TÍTULO DÉCIMO.- DERECHOS SINDICALES

Art 30.- Derechos sindicales.

El delegado o delegada de personal dispondrá de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones de representación de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores, siempre que sea necesaria su participación en nombre y representación de la organización sindical a la que pertenezca, disfrutará de permiso sindical que podrá computarse por periodos trimestrales, requiriendo para ello que presente la oportuna justificación a la dirección de la cooperativa, con tiempo suficiente para que se garantice la prestación del servicio objeto esencial de la empresa.

Igualmente se dispondrá de un tablón de anuncios para que pueda ser expuesta información sindical. En caso de precisarse reuniones o asambleas en el centro de trabajo, la sociedad cooperativa facilitará una sala para estas reuniones.

ADHESIÓN AL SISTEMA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE EXTRAJUDICIAL

Art 31.- Adhesión al ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y la sociedad cooperativa, originados en el ámbito de aplicación de este convenio, o por su relación laboral, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), en los términos previstos en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales o cualquier otro acuerdo que le sustituya.

Noviembre de 2021

En representación de la empresa En representación de los trabajadores

Fdo. _____

Fdo. _____

JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 235

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2021. SALARIO BASE MENSUAL Y SALARIO BRUTO ANUAL a JORNADA COMPLETA (con inclusión de pagas extras).

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	SALARIO BRUTO AÑO	SALARIO BASE MES	SALARIO BRUTO AÑO
	HASTA	31/08/2021	DESDE	01/09/2021
Grupo profesional: dirección, gerencia y administración				
Área funcional: Dirección, Administración y Recursos Humanos	1.656,67	24.850,04	1.656,67	24.850,04
Área funcional: Administración				
Nivel retributivo A	1.318,35	19.775,23	1.318,35	19.775,23
Nivel retributivo B	1.162,00	17.430,05	1.162,00	17.430,05
Nivel retributivo C	1.070,73	16.060,91	1.070,73	16.060,91
Área funcional: comercial				
Nivel retributivo A	990,66	14.859,97	990,66	14.859,97
Área funcional: limpieza				
Nivel retributivo A	886,67	13.300,00	900,67	13.510,00
Grupo profesional: Reparaciones y Taller				
Nivel retributivo A	1.733,85	26.007,82	1.733,85	26.007,82
Nivel retributivo B	1.333,33	20.000,00	1.333,33	20.000,00
Nivel retributivo C	1.219,05	18.285,75	1.219,05	18.285,75
Grupo profesional: Radiotelefonía				
Nivel retributivo A	990,66	14.859,97	990,66	14.859,97
Nivel retributivo B	886,67	13.300,00	900,67	13.510,00

Noviembre de 2021

En representación de la empresa En representación de los trabajadores

Fdo. _____

Fdo. _____