

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo "Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria" que fue suscrita en fecha 10 de junio de 2010, de una parte por las "Asociación de Consignatarios de Buques de Santander", en representación de las empresas afectadas, y de otra por las Centrales Sindicales de "U.G.T. y CC.OO.", en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta dirección general de trabajo y empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
2. Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación. 3º. Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y
CONTRATISTAS DE CARGA Y DESCARGA DE LA REGIÓN DE CANTABRIA Y SUS
TRABAJADORES/AS

Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas de Consignatarias de Buques, Estibadores de Cargas y Descargas y Comisionistas de Tránsitos, establecidas en la Región de Cantabria o que desarrollen su actividad en la misma y sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito Temporal.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Llegado el vencimiento del presente convenio colectivo se producirá la denuncia automática del mismo sin necesidad de preaviso.

Artículo 3. Retribuciones.—Las retribuciones mínimas acordadas en el presente Convenio para el año 2010 son las especificadas en el Anexo número uno, lo que supone un aumento del 1,7% sobre las retribuciones del 2009 en todos los conceptos económicos y sociales.

Artículo 4. Pagas Extraordinarias.—Las pagas extraordinarias establecidas en marzo, junio, septiembre y diciembre, se abonarán con anterioridad al día 15 de cada uno de dichos meses. Cada una de estas pagas comprende el salario base más la antigüedad.

Artículo 5. Antigüedad.—Los/as trabajadores/as comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico, por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa, en la cuantía de un cinco por ciento por cada trienio hasta el séptimo inclusive. El octavo trienio y sucesivos se pagarán en cuantía de un 7%. El módulo para este cálculo será el salario base vigente en el momento en que se cumpla el trienio.

Artículo 6. Gratificaciones Especiales.—A los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, y que realicen funciones de apoderado, así como a los/as cajeros/as y empleados/as en funciones de cobros y pagos, se les abonará una gratificación anual de 865,59 euros.

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

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

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

Artículo 7. Bolsa de Estudios.—Se establece una ayuda escolar, consistente en una cantidad abonable anualmente, para todos aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as efectuando estudios con rango universitario y que no gocen de otro tipo de ayuda de mayor cuantía. Su importe será el siguiente:

Por estudios que se efectúen fuera de la región: 788,96 euros.

Por estudios que se efectúen dentro de la región: 512,81 euros.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as efectuando estudios medios y/o de formación profesional percibirán una ayuda anual de 136,81 euros.

Artículo 8. Premio de Natalidad.—Se establece un subsidio de natalidad, a cargo de la empresa, por un importe de 197,25 euros con motivo de cada nuevo/a hijo/a que tenga un/a trabajador/a.

Artículo 9. Conciliación Vida Familiar.—En el presente convenio se introduce la normativa legal que contempla la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, concretamente con remisión a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como a cuantas mejoras en dicha materia pudieran promulgarse a lo largo de la vida del presente convenio.

Artículo 10. Revisión.—Las gratificaciones expresadas en los artículos seis, siete, ocho, dieciséis, veinticinco y veintiséis se verán beneficiadas en la misma cuantía que se modificare el Anexo número I en próximas revisiones.

Artículo 11. Ropa de Trabajo.—Los/as trabajadores/as de Servicios Varios, y aquellos que deban trabajar con uniforme, recibirán, como mínimo, la siguiente ropa de trabajo:

— Una zamarra para el frío cada dos años.

— Un par de zapatos y botas al año.

— Dos buzos, chaleco, jersey de cuello alto, pantalón y polo de verano al año, o el equivalente para el personal que use uniforme de trabajo.

Traje de agua y botas cuando se precisen.

Los guantes necesarios para el desarrollo del trabajo.

Artículo 12. Complemento por Manipulación de Mercancías Especiales, Molestas o Peligrosas.—Se establece un complemento del diez por ciento, calculado sobre el salario del Convenio más la antigüedad, en concepto de manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, que percibirán los/as trabajadores/as de servicios varios.

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

Artículo 13. Dote Nupcial.—En caso de matrimonio el/la trabajador/a, percibirá una mensualidad completa, siempre que continúe al servicio de la empresa durante la vigencia del presente Convenio. Los/as trabajadores/as con contrato inferior al año, cobrarán la parte proporcional.

Artículo 14. Jubilación.—Los/as trabajadores/as que se jubilen antes de cumplir la edad de 66 años, percibirán de la empresa, de una sola vez, la cantidad equivalente a cuatro mensualidades íntegras, incluyendo salario y complementos.

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

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

Artículo 15. Cláusula de Garantía I.—Se respetará el total de ingresos líquidos percibidos individualmente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, sin que la aplicación de estas normas pueda significar merma alguna en las retribuciones que venga percibiendo el/la trabajador/a.

Artículo 16. Cláusula de Garantía II.—Los/as trabajadores/as afectados por el presente

Convenio, podrán acogerse a uno de ámbito superior, si lo hubiere, conservando las condiciones que resulten más beneficiosas de este.

Artículo 17. Cláusula de Garantía III.—Se acepta, como principio regulador de las relaciones laborales, que a igual trabajo corresponde igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

Artículo 18. Categorías.—El auxiliar administrativo, a los cinco años de antigüedad en la categoría, con veinticinco años de edad, ascenderá a la categoría inmediatamente superior, superando el examen pertinente. En caso de que la empresa no convoque dicho examen en el plazo de los seis meses inmediatos al instante en que el/la trabajador/a cumpla los citados requisitos, el ascenso se producirá de forma automática.

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

Las empresas del sector, durante la vigencia de este Convenio, ascenderán de categoría de Peón a Mozo de Almacén al 25% de sus trabajadores/as, por año, que ostenten aquella categoría con una antigüedad en la misma y dentro de la empresa superior a diez años. El redondeo del cálculo de trabajadores/as a ascender lo será por exceso y tendrán prioridad los/as trabajadores/as de mayor edad. Sin perjuicio de la adquisición de la nueva categoría, se podrá encomendar al mozo de almacén (ascendido) las tareas propias de peón, conservando, en todo caso, los derechos económicos propios de su categoría de mozo de almacén.

Artículo 19. Escalafón.—Dentro del mes de enero de cada año las empresas publicarán el Escalafón de personal a su servicio. Estos escalafones se confeccionarán por grupos y categorías y dentro de cada una de ellas por la antigüedad en la empresa. En los escalafones se expresarán los siguientes datos: Nombre, Apellidos, Edad, Fecha de Ingreso en la Empresa y Antigüedad.

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

Artículo 20. Derecho de Reunión.—Los/as empleados/as propios de cada empresa pueden reunirse, en sus centros de trabajo en días laborales fuera de las horas de servicio, para el estudio de las cuestiones laborales que les competen.

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

Artículo 21. Seguridad e Higiene.—Las empresas y sus empleados/as vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, adoptándose todas las medidas introducidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Artículo 22. Revisión Médica Anual.—Los/as trabajadores/as serán sometidos a una revisión médica anual en la forma y con los medios contratados por la empresa. En el caso de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos la revisión médica se podrá realizar en un día en que se encuentren suspendidos de trabajo, en este caso se les concederá una compensación económica equivalente a medio día de salario.

Artículo 23. Formación.—Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por las empresas, en la medida de lo posible y sin

condicionar la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento personal y el acceso a cursos de reconversión, capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del sector.

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

Artículo 24. Permisos retribuidos.—Los/as trabajadores/as, avisando con antelación por escrito (si es posible), y justificando en debida forma el hecho, podrán faltar o ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

- a. En caso de contraer matrimonio, quince días. Los/as trabajadores/as con contrato inferior al año disfrutarán el prorrateo que les corresponda.
- b. Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cualquier pariente, hasta el segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad, cinco días.
- c. En el supuesto de alumbramiento por la esposa, o pareja de hecho, dos días, que podrán ser prorrogados, en caso de gravedad comprobada, a cinco días.
- d. En caso de matrimonio de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en la región y dos días fuera de la región.
- e. En caso de primera comunión de los/as hijos/as y coincidiendo con la fecha de la celebración, un día.
- f. Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- g. El tiempo indispensable para el cumplimiento de sus deberes inexcusables, de carácter público y/o personal.

Cuando conste en una norma legal, un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en la misma, en orden a su duración y compensación económica.

Se entiende que los días serán siempre naturales.

Artículo 25. Vacaciones.—A partir del primer año de servicio en la empresa, todo/a trabajador/a tendrá derecho a treinta días de vacaciones anuales.

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

Artículo 26. Plan de Pensiones.—Las empresas se comprometen a pagar una cantidad mínima de 45,28 euros mensuales a cada trabajador que tenga suscrito un Plan de Pensiones como aportación para el pago de su cuota.

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

Artículo 27. Seguro de Accidentes.—Las empresas, con independencia de otras prestaciones legales, suscribirán a su cargo, una póliza de seguro de accidentes para todos sus trabajadores/as, bajo las siguientes condiciones:

- a. Que cada póliza sea nominal y que cada trabajador/a designe sus beneficiarios.
- b. Que la póliza cubra las veinticuatro horas del día, incluida la vida privada.
- c. La póliza garantizará las siguientes prestaciones mínimas:

Por muerte, 60.376,16 euros.

Por incapacidad permanente total, 70.435,82 euros.

Por incapacidad permanente parcial, según baremo.

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

Artículo 28. IT—Al trabajador/a que estuviese en situación de Incapacidad Temporal, a causa de accidente de trabajo, le será abonada, por la empresa, una indemnización complementaria a

la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% del Salario que venía percibiendo en jornada normal, desde el primer día de Baja y mientras subsista la citada IT, pero sólo mientras la empresa mantenga la obligación de cotizar por el/la trabajador/a afectado.

Las empresas del sector abonarán, a partir del vigésimo quinto día, a los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal por enfermedad común, pero sólo mientras la empresa mantenga la obligación de cotizar por el/la trabajador/a afectado.

Artículo 29. Horario.—La jornada semanal para todo el personal de Servicios Varios será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes. El personal administrativo tendrá las mismas condiciones establecidas hasta la fecha.

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

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

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

Artículo 30. Calendario Anual de Fiestas Laborales.—Se considerarán festivos las fechas especificadas en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 31. Ley de Igualdad.—Se aplicarán, en aquellos aspectos relacionados con la actividad laboral, la normativa de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 32. Sucesión de empresas.—Serán de obligado cumplimiento los derechos y obligaciones establecidos en la Legislación Laboral para los supuestos de sucesión de empresas (subrogación empresarial).

Artículo 33. Absorción.—Las condiciones económicas más beneficiosas concedidas por las empresas, podrán ser absorbidas por los aumentos del presente Convenio.

Artículo 34. Derechos Sindicales.—Las empresas y los/as trabajadores/as se remiten y acatan en lo que a derechos sindicales respecta, lo que dispone y regula la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 35. Régimen Disciplinario.—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

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

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

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

Artículo 36. Graduación de las faltas.—1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo

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

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

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

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

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

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1. D) y 2.L) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 37. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 38. Comisión Mixta.—Se constituye una Comisión Mixta con tres miembros de la parte empresarial y otros tres representantes de los/as trabajadores/as, con los siguientes contenidos:

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

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

Artículo 39. Arbitraje y Mediación.—Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de

este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

e) Conflictos individuales o plurales de:

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

Sirve, por tanto, este Acuerdo como expresa adhesión de las partes al referido órgano de solución extrajudicial de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del ORECLA, no siendo, por tanto, necesaria la adhesión expresa o individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, o se hallen en situación de suspensión de pagos, tramitación judicial de quiebra o de expediente de regulación de empleo, no será de necesario u obligada aplicación el incremento salarial establecido en el Convenio en ninguno de los conceptos económicos, siempre que se observe el procedimiento dispuesto en la presente Disposición.

Los trámites que tendrán que seguir las empresas que deseen acogerse a esta Disposición son los siguientes:

Deberán comunicar, por medio eficaz y con acuse de recibo, la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de quince días siguientes a la fecha de publicación en el BOC del Convenio Colectivo, a la Comisión Mixta.

Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa/s solicitante/s la comunicación de su intención de descolgarse, ésta perderá todo derecho a utilizar la mencionada posibilidad.

En el plazo máximo de treinta días naturales posteriores a la comunicación anterior, aportará al mismo órgano la documentación acreditativa de la petición.

Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.

Balance y Cuenta de Resultados de los dos años anteriores.

A la vista de la documentación aportada, la Comisión Mixta del Convenio aprobará el descuelgue, mediante comunicación escrita en el plazo de quince días, o tácitamente al

transcurrir estos sin decisión expresa.

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

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

ANEXO I

Tabla salarial 2010

Titulados/as	
Superior	1.701,38 euros
Medio a/	1.421,89 euros
Medio b/	1.359,31 euros
Administrativos/as	
Jefe de Sección	1.682,53 euros
Jefe de Negociado	1.422,05 euros
Oficial Administrativo	1.325,90 euros
Auxiliar Administrativo	1.051,55 euros
Telefonista	1.051,55 euros
Subalternos/as	
Conserje	1.120,22 euros
Cobrador	977,20 euros
Ordenanza	1.013,91 euros
Portero	977,20 euros
Sereno	836,59 euros
Botones	735,68 euros
Personal de Limpieza	836,65 euros
Personal de Limpieza por horas	5,83 euros
Servicios Varios	
Encargado de Sección	1.627,64 euros
Encargado de Almacén	1.298,46 euros
Oficial de Primera (Anotadores)	1.257,31 euros
Oficial de Segunda	1.216,19 euros
Mozo de Almacén	1.129,34 euros
Peón	941,82 euros
Salario Día Personal Fijo-Discontinuo	
Salario Base	30,95 euros
Plus Tóxicos	3,11 euros
Descanso Semanal	14,39 euros
Festivos	2,03 euros
P.P. Pagas Extras	16,62 euros
% Antigüedad	Según trabajador/a

GRATIFICACIONES 2010

Artículo 6.—	865,59 euros.
Artículo 7.—	788,96 euros fuera de la región 512,81 euros dentro de la región 136,81 euros por estudios medios y/o de formación profesional.
Artículo 8.—	197,25 euros.
Artículo 26.—	45,28 euros.
Artículo 27.—	60.376,16 euros por muerte. 70.435,82 euros por incapacidad permanente total.

ANEXO II

Calendario de Fiestas

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

ANEXO III

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

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

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

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

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

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

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

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

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