

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-2156 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2017-2019.*

Código 39001902011994.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2017- 2019, suscrito con fecha 21 de febrero de 2019 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por CCOO Cantabria en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación; 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 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

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

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

Santander, de marzo de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

CONVENIO COLECTIVO
COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA 2017 - 2019

Las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo y que han constituido la Comisión Negociadora del mismo son, en representación de los trabajadores, el Delegado de Personal de Comisiones Obreras de Cantabria, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en representación de la empresa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas mandatadas para ello por la Comisión Ejecutiva Regional de Comisiones Obreras de Cantabria.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Comisiones Obreras de Cantabria y el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para el sindicato.

Sin embargo, y de manera expresa, se excluye del ámbito de aplicación del presente convenio, al personal acogido a relación laboral asociativa (sindicalistas), y aquellos/-as trabajadores/-as que sean contratados/-as por las Federaciones que tengan personalidad jurídica propia.

Artículo 2. Ámbito temporal

Ambas partes acuerdan que el presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor el 1 de enero de 2018, dando por cerrado el 2017 con el incremento del 1,1% resultado del IPC real de dicho año.

Las tablas salariales que se acompañan en el Anexo III, IV, V del presente convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 2017 y se aplicarán según lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio. El contenido normativo de este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019.

Artículo 3. Clasificación profesional

En función de las aptitudes, titulaciones y contenido general del trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados/-as por el presente convenio quedarán adscritos/-as a alguno de los grupos profesionales y categorías siguientes cuyas definiciones constan en el Anexo I del presente convenio.

Grupo 1. Abogados/-as:

1. Abogado/-a

Grupo 2. Titulados Universitarios:

1. Titulados/-as Superiores
2. Titulados/-as Medios

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

Grupo 3. Técnicos/-as Prevención y/o Medio Ambiente:

1. Técnicos/-as Prevención y/o Medio Ambiente

Grupo 4. Personal Administrativo:

1. Jefe/-a Administrativo/-a
2. Administrativo/-a
3. Auxiliar Administrativo/-a

Grupo 5. Personal de Servicios y Limpieza:

1. Limpiador/-a
2. Personal de servicios

Artículo 4. Contrataciones

Con carácter general, y teniendo en cuenta los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, se procurará que las contrataciones que se realicen sean de carácter fijo o indefinido.

Cualquier contrato que se realice deberá contar con el conocimiento de la representación legal de los/-as trabajadores/-as.

Artículo 5. Procedimiento de acceso a los puestos de trabajo

Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes o los puestos de nueva creación que se produzcan, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, acceso a esos nuevos puestos a los/-as trabajadores/-as de CCOO de Cantabria. Excepto para las vacantes que se produzcan al finalizar un contrato de relevo, y siempre que el trabajador continúe prestando servicios para la organización, que pasará a ser indefinido.

En primer lugar, se procederá a realizar un concurso de traslado para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, entre toda la plantilla que tenga destino en distinta localidad a la del puesto que se pretenda cubrir.

En caso de que dicho concurso de traslado quede desierto se procederá a convocar un concurso entre todos los trabajadores/-as de CCOO Cantabria, independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la jornada de trabajo que disfrutaran.

Si una vez realizados los pasos señalados anteriormente, el puesto no ha sido cubierto, podrá sacarse a convocatoria externa.

Artículo 6. Composición de la comisión de pruebas selectivas de acceso y de comisión paritaria de personal.

Para la selección de personal que haya que contratar y la realización de las pruebas objetivas que deban superarse, se constituirá una comisión de la que formara parte:

1. Un miembro de la Comisión Ejecutiva Regional.
2. El responsable de la Secretaría o Departamento para el que haya de prestar sus servicios la persona que vaya a ser contratada, o la persona en quien aquel delegue.
3. El Secretario/-a de Organización.
4. Un miembro de la Representación Legal de los/-as Trabajadores/-as.

Con el fin de abordar y analizar cuestiones que afecten al personal de CCOO Cantabria, se crea una Comisión Paritaria de Personal, compuesta en igual número de miembros tanto por la representación legal de los/-as trabajadores/-as como por las personas designadas por la Comisión Ejecutiva Regional (C.E.R.).

La citada Comisión Paritaria de Personal intervendrá necesariamente ante cualquier solicitud o propuesta de promoción profesional, así como en cualquier conflicto o controversia que pueda surgir, en las relaciones laborales de CCOO Cantabria, mediante la elaboración de un informe que elevará a la CER.

Las decisiones de la Comisión Ejecutiva Regional en la resolución de estos conflictos o propuestas de promoción profesional serán notificadas por escrito al trabajador/-a afectado/-a, y esta decisión será motivada y acompañada del informe elaborado por la Comisión Paritaria de Personal.

Artículo 7. Formación profesional

El trabajador/-a podrá tener una adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, si las necesidades del departamento lo permiten, y siempre que esa formación y/o perfeccionamiento profesional estén relacionados con su grupo profesional y/o categoría profesional.

Asimismo, el trabajador/-a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de cualquier título oficial, siendo obligatoria la presentación de los justificantes oportunos.

Artículo 8. Salud laboral

Todos/-as los trabajadores/-as del sindicato tendrán derecho a una revisión médica anual, incluida la ginecológica. Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo que ocupen.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

En caso de que cualquier trabajador/-a renuncie a este derecho esta renuncia deberán constar por escrito.

Las trabajadoras, durante el período de gestación, tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo, cuando la tarea que realicen pueda perjudicar la salud de la madre o del feto.

En ningún caso se computará como absentismo el tiempo utilizado para asistencia médica durante el período de embarazo o posparto, así como asistencia médica del hijo.

La elección y/o el cambio de mutualidad profesional contratada por el sindicato requerirán la aprobación de la representación legal de los/-as trabajadores/-as.

Artículo 9. Jornada de trabajo

La jornada será de 1.575 horas efectivas de trabajo anuales.

La distribución de la jornada será de lunes a jueves en jornada completa con horario de 9:00 a 14.00 horas por la mañana y, de 16:00 a 19:30 horas de tarde. Los viernes la jornada será de 9:00 a 14:00 horas. Siendo la parte fija de 9:30 a 14:00 y de 16:30 a 19:00 horas. El resto hasta completar las ocho horas diarias en jornada de lunes a jueves se considera horario flexible.

Cuando la prestación del servicio haga necesario el establecimiento de horarios especiales se fijaran con acuerdo entre ambas partes y se comunicara a la Representación Legal de los trabajadores.

Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre se realizara jornada de verano, en horario de mañana de 9:00 a 14:00 horas.

El tiempo realizado fuera de jornada se compensara con 1 hora y 30 minutos de tiempo libre, siendo acumulable. Los trabajos realizados en día festivo o no laborable se compensaran en los casos de jornada completa con dos días libres o la parte proporcional que corresponda cuando no se haya alcanzado una jornada de trabajo, siempre que el trabajador sea requerido por la Dirección del Sindicato. Siendo imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la Secretaría. Este exceso se deberá disfrutar en el mes siguiente al que se produzca.

En todo caso se facilitará la distribución de la jornada de trabajo y adaptación horaria conforme al vigente Plan de Igualdad de CCOO Cantabria para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal disfrutará de una pausa de 15 minutos al día que será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Todo el personal entregará en el primer trimestre de cada año su calendario según las limitaciones establecidas anteriormente, debiendo ser visado por la Secretaría de Organización. En la confección de este calendario se tendrán en cuenta las

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

características de cada departamento/secretaría al objeto de mantener el servicio a los/-as afiliados/-as, delegados/-as y trabajadores/-as, en general. En el primer mes de cada año se negociará el modelo de calendario para el citado ejercicio.

Artículo 10. Vacaciones y fiestas

Se dispondrá de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el año correspondiente. Se entenderá prolongado el año hasta el 15 de enero del siguiente.

Las vacaciones deberán disfrutarse, preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, horario de verano.

Cuando todas o la mayor parte de las vacaciones se disfruten fuera de este periodo y siempre que esto suponga variación de la jornada tanto por exceso como por defecto, este se compensará hasta alcanzar la jornada ordinaria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el artículo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las fiestas nacionales, regionales o locales que coincidan en sábado se trasladarán al viernes inmediatamente anterior, al objeto de disfrutar las 14 fiestas anuales.

Artículo 11. Permisos retribuidos

El/-a trabajador/-a, previo aviso y posterior justificación documental, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción formal de la pareja de hecho.
- Dos días naturales por nacimiento de hijo/a y el correspondiente permiso de paternidad establecido legalmente.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. En caso de que el entierro del familiar tenga lugar a una distancia entre 45 y 100 kilómetros desde el centro/lugar de trabajo el permiso será de 4 días, y si es superior a 100 kilómetros el permiso pasará a ser de 5 días.
- Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/-a necesite hacer un desplazamiento de entre 45 y 100 kilómetros desde el centro/lugar de trabajo el permiso será de 4 días, y si el desplazamiento es superior a 100 kilómetros el permiso pasará a ser de 5 días. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier momento mientras el familiar se encuentre hospitalizado. También podrá disfrutarse en caso de que el familiar esté atendido en el servicio de urgencias cuando el hospital está pendiente de tramitar el ingreso hospitalario. En el caso de familiares de primer grado este permiso de 3 días se puede dividir, previa comunicación a la empresa, en dos o más bloques.
- Los permisos necesarios para la asistencia a técnicas de preparación al parto, así como los necesarios para el seguimiento de técnicas de fecundación asistida.
- Consultas médicas, comunicándolo, cuando sea posible, con una antelación de 24 horas, el/la trabajador/-a que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un/-a hijo/-a menor de 18 años o a un/-a hijo/-a con una discapacidad superior al 33% sin límite de edad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho, sin pérdida de retribución, al permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, donde conste la duración de la consulta.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, que coincidirá con el día del matrimonio.
- Dos días naturales por cambio de domicilio.
- Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica de familiares de primer grado, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta, con un máximo de 20 horas anuales.
- Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

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

Por voluntad del trabajador o trabajadora podrá optar por acumular el total de horas de permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad/paternidad. Esta opción será de 20 días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. En el supuesto de que se optase por reducir la jornada de trabajo, el/la trabajador/-a deberá comunicar la reincorporación a la Secretaría de Organización con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

- Permiso por reuniones escolares donde estudien los hijos/-as menores de edad, debiendo aportar el correspondiente justificante y previa comunicación mínima de 24 horas: 10 horas anuales.
- Para la realización de asuntos o gestiones particulares se establecen seis días retribuidos al año, incluidos 24 y 31 de diciembre. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 48 horas. Este permiso no podrá disfrutarse de manera continua a las vacaciones.

La referencia a los grados se debe entender tanto a los consanguíneos como a los afines, admitiéndose, en referencia a estos últimos, que son tanto los consanguíneos del cónyuge como de la pareja de hecho.

Los permisos recogidos en este artículo en caso de coincidir en día no laborable, festivo, sábado o domingo comenzarán a disfrutarse en el día hábil siguiente al del hecho que motive dicho permiso.

Artículo 12. Excedencias, reducciones y permisos no retribuidos

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. El trabajador o la trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia, el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

2. En el primer año la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los cuatro años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador o la trabajadora con excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
3. Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:
 - a) Nombramiento de cargo público, sindical o político.
 - b) Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CCOO, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.
4. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente, con ocasión de su reincorporación.
5. La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No se exigirá período mínimo de antigüedad para acceder a la excedencia en caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

6. La petición de excedencia se cursará por escrito al Departamento de Recursos Humanos de cada organización sindical, o, de no existir como tal, ante la Secretaría responsable de los recursos humanos. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.
7. La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito a la Secretaría de Organización, y con al menos un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.
8. En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese y la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma. En caso de no solicitar el reingreso en el plazo establecido pasará automáticamente a excedencia voluntaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la duración de aquella.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 3 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, corresponderá al trabajador/-a, dentro de su jornada ordinaria.

Se establece una licencia no retribuida de hasta 3 meses en caso de hospitalización o enfermedad grave sin hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia será computada a efectos de antigüedad en la empresa para el cálculo de cualquier indemnización por la extinción de su relación laboral.

Artículo 13. Derechos sindicales

La Comisión Ejecutiva Regional, a propuesta de la representación legal de los/-as trabajadores/-as, se reunirán para abordar las cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera conjunta, pudiendo dicha CER nombrar una Comisión que la represente.

Los trabajadores/-as tendrán derecho a tiempo retribuido para la realización de asambleas en tiempo de trabajo, con un máximo de 16 horas anuales (de reunión y no de disfrute a título individual), debiendo ser previamente comunicada a la dirección con un mínimo de una semana.

Artículo 14. Antigüedad

Desde el 1 de Enero del año 2015, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los/-as trabajadores/-as mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad a 31 de diciembre del año 2014, y dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "*antigüedad consolidada*", no siendo absorbible ni compensable, pero si revalorizable en la misma medida que los incrementos salariales.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Los/-as trabajadores/-as afectados/-as por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias por importe del salario base más antigüedad consolidada y complementos prorrateadas en las 12 mensualidades.

Artículo 16. Complemento I.T.

En situación de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional y contingencias comunes se complementará la correspondiente prestación hasta el 100% de la retribución, incluidas las subidas anuales, durante la duración de la situación de incapacidad temporal.

Artículo 17. Incremento salarial

Dadas las circunstancias económicas, el incremento salarial durante la vigencia de este convenio será:

2017: IPC (1,1%)

2018: 3%

2019: IPC + 0,5%, a la firma de este convenio se aplicará un incremento a cuenta del 1%.

Artículo 18. Anticipos salariales

Todos los trabajadores fijos tendrán derecho a la concesión de una mensualidad en concepto de anticipo, con obligación de devolverla en los siguientes 12 meses (mediante retención en las nóminas de dicho período), sin posibilidad de concesión de un nuevo anticipo antes de la devolución íntegra del anterior.

En todo caso, dicha concesión del anticipo no podrá ser disfrutada de manera simultánea por un número de trabajadores superior al 20% de la plantilla.

Artículo 19. Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones a la plantilla será competencia de la Comisión Ejecutiva Regional.

La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito al trabajador o trabajadora y notificada a la representación legal de los trabajadores/as (en lo sucesivo, RLT)

2. El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadora o trabajadores o trabajadoras afectados y afectadas y a la RLT

3. La RLT podrá emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio, especialmente en los casos de abuso de autoridad.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 5 días hábiles en el caso de las faltas leves, y 10 días hábiles en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

4. En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa de la persona imputada, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

5. La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

Artículo 20. Graduación de las faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- d. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores/as afiliados/as o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2.- Se considerarán faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante dos meses.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. La simulación de enfermedad o accidente.
- d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- e. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.
- f. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.
- g. La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

- h. Las ofensa de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
 - i. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - j. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.
- 3.- Serán faltas muy graves:
- a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.
 - b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - c. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.
 - 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 el sindicato
 - f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
 - g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
 - h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - i. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - j. El acoso moral.
 - k. 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 trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 21. Sanciones

1. La Comisión Ejecutiva Regional, o en quien esta delegue, informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

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

a). Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b). Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

c). Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
- Traslado a otro centro de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

3. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador/a afectado.

4. Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

5. En los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la organización sobre la persona acosada.

5. Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual y acoso moral.

7. Prescripción y cancelación:

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección del sindicato tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 meses de haberse cometido.

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 o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

8. Para los casos de conflicto entre el personal asalariado y el personal sindicalista, la C.E.R. analizará la situación con acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 22. Cláusula de denuncia y prórroga de vigencia del convenio

A los efectos previstos en el artículo 86 del E.T., se considerará denunciado el convenio colectivo el día 1 de enero de 2020, sin perjuicio de lo cual ambas partes acuerdan que hasta el momento en que se proceda a la firma del convenio colectivo para el período siguiente, seguirán vigentes todas las cláusulas, tanto normativas como obligacionales, plasmadas en el presente convenio.

Artículo 23. Adhesión y nuevas competencias ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/-as y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), salvo las excepciones establecidas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 64.

Además, y según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en el caso de que la empresa pretenda inaplicar alguna o algunas de las disposiciones del presente convenio relativas a las materias expresadas en el citado precepto, se estará al procedimiento establecido en el mismo.

En el caso de que en el seno de la Comisión del Convenio tampoco se alcance un acuerdo, las partes acuerdan someter las discrepancias al procedimiento de mediación y conciliación en el O.R.E.C.L.A., rechazando expresamente el arbitraje en el seno del mismo, y si el desacuerdo continúa, las partes convienen en someter la solución al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, como órgano autonómico competente para ello.

Artículo 24. Comisión de seguimiento e interpretación

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este convenio, que estará formada por los miembros de cada una de las partes que figuren en el Acta de constitución de la mesa negociadora del convenio.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

La Comisión se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento y la problemática que pudiera surgir por aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, levantándose acta cada vez que se reúnan.

Artículo 25. Jubilación voluntaria y parcial

Se adjunta a este convenio como Anexo II al presente convenio el acuerdo registrado en el I.N.S.S. Delegación de Santander, con registro de entrada 2013007600000212, con el objeto de que pueda ser de aplicación la regulación de la pensión de jubilación parcial vigente con anterioridad al 1 de enero de 2013, a los trabajadores/-as incorporados en el Plan de Jubilación Parcial que se recoge en dicho acuerdo.

La organización facilitará el acceso a la jubilación parcial, flexible y anticipada en las condiciones que legalmente se establezcan en cada momento, siempre que el trabajador/-a lo solicite y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

Grupo 1. Abogados/-as:

Abogado/-a:

Es el trabajador/-a que está en posesión de la titulación universitaria requerida para el ejercicio de la profesión de abogado/-a e inscrito/-a en el correspondiente Colegio de Abogados, y que desarrolla las tareas propias de asesoramiento y la asistencia jurídica que corresponden a su especialización y acordes con su titulación y conocimientos, siempre dentro del ámbito y del funcionamiento de la Asesoría Jurídica y con carácter exclusivo, y con una antigüedad superior a un año en la misma. El sindicato respetará los principios deontológicos y profesionales a los cuales se deben en el ejercicio de su profesión estos trabajadores/-as.

Grupo 2. Titulados/as Universitarios/as:

Titulados/-as Superiores:

Es el/la trabajador/-a que posee titulación universitaria oficial de grado, postgrado o las antiguas titulaciones universitarias de doctor, licenciado o diplomado, y que se le ha exigido alguna de estas titulaciones para el acceso a la categoría con el fin de ejercer con exclusividad las funciones que la misma le habilita.

Tanto para la creación de una plaza que se encuadre en esta categoría como para estimar las solicitudes de promoción profesional a la misma, se valorarán de forma conjunta los siguientes criterios y aptitudes del puesto de trabajo: el nivel de responsabilidad, el grado de iniciativa en el desarrollo de sus tareas, la autonomía, el grado de polivalencia y la carga cualitativa y cuantitativa de su trabajo.

Titulados/-as Medios:

Es el/la trabajador/-a que posee titulación universitaria oficial de grado o postgrado, o las antiguas titulaciones universitarias de doctor, licenciado o diplomado, y que se le ha exigido alguna de estas titulaciones para el acceso a la categoría con el fin de ejercer con exclusividad las funciones que la misma le habilita.

Grupo 3. Técnicos/-as de Prevención y/o Medio Ambiente:

Técnicos/-as de Prevención y/o Medio Ambiente:

Es el/la trabajador/-a que está en posesión de la titulación requerida para desempeñar las funciones de técnico/-a de prevención de riesgos laborales y/o de

promoción del medio ambiente que se establecen en la legislación aplicable y, en todo caso, las que se detallan a continuación:

- Asesoramiento en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales y ambientales, tanto a la estructura sindical como a los/-as afiliados/-as, representantes de los/-as trabajadores/-as y delegados/-as de prevención.
- Elaboración, revisión y/o valoración de la documentación preventiva y/o medioambiental: evaluación de riesgos, planes de prevención, planes de emergencia, planes de formación, planes de seguridad y salud, estudios específicos de riesgos.
- Redacción y edición de materiales y documentos técnicos para informar y asesorar en prevención de riesgos laborales y en medio ambiente, así como impartir formación presencial en las citadas materias.
- Efectuar visitas a los centros de trabajo para informar y asesorar sobre su situación en materias preventivas y/o medioambientales, así como actividades de colaboración con las administraciones públicas o entidades privadas de reconocido prestigio en aspectos de salud laboral y/o promoción de un medio ambiente adecuado.

Grupo 4. Personal Administrativo:

Jefe/-a Administrativo/-a:

Trabajador/-a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y con formación acreditada en gestión de recursos humanos, desempeña funciones administrativas de tramitación y propuesta, asumiendo la dirección del trabajo de otros/-as empleados/as administrativos/-as a su cargo.

Realiza la mayor parte de las siguientes funciones:

- Organización, planificación y control de recursos humanos, técnicos y materiales que le sean asignados, a fin de conseguir los objetivos marcados, de acuerdo con las normas y necesidades establecidas por la dirección.
- Adecuación, formación, control y coordinación del personal a su cargo, debiendo encomendar a cada uno las tareas y responsabilidades correspondientes a su categoría profesional.

Administrativo/-a:

Trabajador/-a que con total conocimiento de su profesión y bajo la dirección del sindicato desempeña labores y funciones administrativas con responsabilidad directa de gestión y organización en el trabajo e iniciativa propia.

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

Realiza la mayor parte de las siguientes tareas:

- Atención y asesoramiento a los/-as trabajadores/-as en materias de legislación social, contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc ..., derivando a los servicios especializados y/o federaciones cuando sea necesario.
- Organización del trabajo administrativo en lo referente a compras, facturación, gestiones con los organismos públicos en nombre del sindicato, etc ...
- Redacción y elaboración de escritos a petición de los trabajadores/-as, afiliados/-as, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- Información general al público y afiliados/-as, tanto sindical como laboral.
- Mecanografiado de escritos.
- Manejo de terminales informáticos así como de programas preparados al efecto para la introducción, obtención y/o modificación de datos.
- Atención personal y telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- Seguimiento de expedientes a través de los programas preparados a tal fin.
- Elaboración de declaraciones de renta durante la campaña del IRPF de cada año.
- Tareas de archivo y registro de documentos de entrada y salida

En todo caso, quedan adscritos a esta categoría los trabajadores que realicen tareas de contabilidad suponiendo las mismas más de la mitad de la carga de trabajo, así como aquellos que desempeñen funciones de administrativo bajo la dependencia directa de los órganos de dirección regional del sindicato.

Auxiliar Administrativo/-a:

Trabajador/-a que se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las más puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficina tales como:

- Ensobrado
- Información general al público
- Despacho de correspondencia, y gestiones administrativas fuera del sindicato
- Fotocopias
- Manejo de centralitas telefónicas y/o programas ofimáticos
- Elaboración de declaraciones de la renta en las campañas del IRPF de cada año.
- Tareas de archivo y registro de documentos de entrada y salida

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

Grupo 5. Personal de servicios:

Limpieza:

Son puestos sin formación reglada específica. Desarrollan tareas relacionadas con la limpieza y mantenimiento de las instalaciones y mobiliario. Todo ello bajo el control de la persona responsable.

Servicios:

Esta categoría corresponde al desempeño de puestos de trabajo de servicios generales que, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, realiza las tareas profesionales que no exigen una formación ni cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas, portería, vigilancia, mantenimiento, almacén, apoyo administración, etc

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

ANEXO III:
TABLA SALARIAL
DEFINITIVA 2017

Grupo I: Abogados

Abogados 1.976,24 €

Grupo II: Titulados Universitarios

Titulados Superiores 1.908,70 €

Titulados Medios 1.500,32€

Grupo III: Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente

Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente 1.406,50 €

Grupo IV: Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/-a 1.442,76 €

Administrativo/-a 1.385,19 €

Auxiliar Administrativo/-a 1.192,54 €

Grupo V: Personal de Servicios

Limpieza 1.014,87 €

Conserje /Servicios 1.014,87 €

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

ANEXO IV:
TABLA SALARIAL
DEFINITIVA 2018

(3% sobre definitiva 2017)

Grupo I: Abogados

Abogados 2.035,53 €

Grupo II: Titulados Universitarios

Titulados Superiores 1.965,96 €

Titulados Medios 1.545,33€

Grupo III: Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente

Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente 1.448,69 €

Grupo IV: Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/-a 1.486,04 €

Administrativo/-a 1.426,75 €

Auxiliar Administrativo/-a 1.228,32 €

Grupo V: Personal de Servicios

Limpieza 1.045,32 €

Conserje /Servicios 1.045,32 €

JUEVES, 14 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 52

ANEXO V:
TABLA SALARIAL
PROVISIONAL 2019
(1% a cuenta sobre la de 2018))

Grupo I: Abogados

Abogados 2.055,89 €

Grupo II: Titulados Universitarios

Titulados Superiores 1.985,62 €

Titulados Medios 1.560,78€

Grupo III: Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente

Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente 1.463,18 €

Grupo IV: Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/-a 1.500,90 €

Administrativo/-a 1.441,02 €

Auxiliar Administrativo/-a 1.240,60 €

Grupo V: Personal de Servicios

Limpieza 1.055,77 €

Conserje /Servicios 1.055,77 €