

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-1864** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Médicos de Cantabria para el período 2016-2020.*

Código 39002782012003

Visto el texto del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Médicos de Cantabria para el periodo 2016-2020, suscrito con fecha 20 de diciembre de 2016 por el Presidente del Colegio Oficial de Médicos de Cantabria en representación de la parte empresarial y por el delegado de personal en representación de los trabajadores 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 el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### 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, 27 de febrero de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.



## CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO DE MÉDICOS DE CANTABRIA 2016 - 2020

### CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

- Artículo 1.- Ámbito Funcional y contractual
- Artículo 2.- Ámbito Temporal y denuncia
- Artículo 3.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 4.- Condición más beneficiosa
- Artículo 5.- Comisión Paritaria

### CAPÍTULO II.- Contratación de personal

- Artículo 6.- Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio.
- Artículo 7.- Ingreso
- Artículo 8.- Contrataciones
- Artículo 9.- Período de prueba

### CAPÍTULO III.- Condiciones de trabajo

- Artículo 10.- Jornada
- Artículo 11.- Vacaciones
- Artículo 12.- Permisos retribuidos
- Artículo 13.- Licencias no retribuidas
- Artículo 14.- Excedencias
- Artículo 15.- Jubilación
- Artículo 16.- Clasificación profesional

### CAPÍTULO IV.- Régimen económico

- Artículo 17.- Estructura salarial
- Artículo 18.- Horas extraordinarias
- Artículo 19.- Dietas y gastos de desplazamiento
- Artículo 20.- Incremento salarial

MARTES, 7 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 46



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



Artículo 21.- Complemento de Incapacidad Temporal  
Artículo 22.- Seguridad y Salud Laboral  
Artículo 23.- Formación  
Artículo 24.- Derechos sindicales

#### **CAPÍTULO V.- Régimen disciplinario**

Artículo 25.- Faltas  
Artículo 26.- Sanciones  
Artículo 27.- Prescripción

#### **CAPÍTULO VI.- Solución de conflictos**

Artículo 28. Adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria



## **CAPÍTULO I - Disposiciones generales**

### **Artículo 1.- Ámbito funcional y contractual**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones de trabajo entre el Colegio de Médicos de Cantabria, por una parte, y el personal que preste servicios para el mismo con carácter laboral en su único centro de trabajo de Santander.

Este es suscrito en la parte social por el Delegado de Personal y en la parte empresarial por el Presidente del Colegio Oficial de Médicos de Cantabria. Las partes se reconocen mutua y expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

### **Artículo 2.- Ámbito temporal y Denuncia**

El presente convenio se establece por un plazo de cinco años comenzando su vigencia el 1 de enero 2016 y finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2020. Los empleados del Colegio de Médicos de Cantabria que mantienen unas condiciones especiales, establecidas con anterioridad a este convenio, se mantienen en su totalidad.

El presente convenio se considerará expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma sin necesidad de que medie acto formal alguno con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

### **Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores modificará en todo o en parte el contenido del presente convenio, éste quedará invalidado en su totalidad debiendo reconsiderarse entre las partes negociantes su contenido.

### **Artículo 4.- Condición más beneficiosa**

Las condiciones pactadas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, en consecuencia se respetarán las condiciones más

MARTES, 7 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 46



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA 130 años

beneficiosas que con carácter personal están establecidas por la empresa así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

#### **Artículo 5.- Comisión Paritaria**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio el cual estará integrado por el Delegado de personal y por un representante del Colegio de Médicos de Cantabria.

Dicha Comisión se reunirá cuando fuese solicitado por cualquiera de las partes, con al menos siete días de antelación, salvo que las razones de urgencia aconsejaran el señalamiento de un plazo menor.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Para ser válida esta reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de cada parte. En caso de discrepancia sobre los asuntos planteados, cada una de las partes hará constar en el acta que se levantará al efecto su conformidad o reparos al contenido del mismo y las razones en que fundamenta su discrepancia.

Funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

- a).- Interpretación del convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c).- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d).- Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- e).- Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, según los art.41.6 y 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, siempre que alguna de las partes solicite su intervención.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA. El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la

MARTES, 7 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 46



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA. El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

Se designa como sede a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria del Convenio la del propio Colegio de Médicos sito en Santander, C/ Ataúlfo Argenta, nº 33 bajo.

#### **Artículo 6.- Inaplicación del régimen salarial y modificación de las condiciones de trabajo del convenio.**

La inaplicación del régimen salarial y la modificación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo podrán tener lugar en los supuestos y con sujeción a los procedimientos previstos en el art. 82.3, 83.2, segundo párrafo y art.41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Los sujetos legitimados para iniciar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, un proceso para la inaplicación temporal del convenio colectivo aplicable, deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente Convenio esta iniciativa, con carácter previo al inicio del período de consultas con el resto de interlocutores, conforme lo dispuesto en el art. 41.4 del propio Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito autonómico.

### **CAPÍTULO II.- Contratación de personal**

#### **Artículo 7.- Ingreso**

El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y las del presente convenio, utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 8.- Contratación**

Las partes firmantes de este Convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo.



La empresa podrá efectuar transformación de contratos temporales en contratos indefinidos de Fomento de Empleo, de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

**a) Contrato por obra o servicio**

Es aquél que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial, no podrán realizar horas extras, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

**b) Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima del mismo será de seis meses dentro de un período de doce meses a contar desde que se produjeron dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

**c) Contrato en prácticas**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

a).- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b).- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.



c).- El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

d).- La retribución del trabajador en prácticas será igual al 60 ó 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### **Artículo 9.- Período de prueba**

Se establece un período máximo de prueba en la contratación que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para el resto de los trabajadores.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia, guarda o paternidad y/o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **CAPÍTULO III.- Condiciones de trabajo**

#### **Artículo 10.- Jornada**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en cómputo anual. El descanso semanal se efectuará como regla general en sábado y domingo. Excepcionalmente, por razones extraordinarias tales como procesos electorales, asambleas, actos sociales del Colegio, etc.... que demanden la prestación de servicios en sábados o festivos, deberán los trabajadores prestar servicios en los días señalados sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos. Con relación a los “puentes” todos los empleados contarán con los descansos establecidos, organizando un equipo de trabajo de dos empleados con el fin de que el Colegio esté abierto.

Desde el día primero de julio al 31 de agosto, la jornada diaria únicamente se realizará desde las 8,00 horas a las 14,00 horas, en horario de verano.

MARTES, 7 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 46



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



### Artículo 11.- Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales o parte proporcional según tiempo trabajado.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, de conformidad con las siguientes reglas:

a).- El calendario de reparto del turno de vacaciones se podrá fraccionar en dos períodos.

b).- En todo caso, se disfrutará al menos de un período de 15 días naturales consecutivos el día 1 de junio al 30 de septiembre.

c).- En ningún caso podrá permanecer de vacaciones simultáneamente más del 20% de la plantilla.

d).- El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación a su disfrute.

e).- Con independencia de las vacaciones anuales reglamentarias, se establecerán de mutuo acuerdo con el/la Secretario/a del Colegio de Médicos de Cantabria, turnos de dos días de permiso, en cada uno de los períodos de Navidad y Semana Santa.

f).- Asimismo, se establecerá para los trabajadores del Colegio de Médicos de Cantabria dos días de libranza para usos propios, en caso de necesidad, que no se podrán añadir a los días de vacaciones establecidos, solicitándolos con un mínimo de 48 horas de antelación

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4 y 8 de Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de 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.

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

#### **Artículo 12.- Permisos retribuidos**

Los empleados, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio

2.- Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado de domicilio habitual.

4.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o convencionalmente.



6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Incorporar los tipificados en el artículo 37.3.f de la Ley.

7.- 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 ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



9.- El día 27 de junio, festividad de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Fiesta del Colegio de Médicos.

10.- Los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre), las dependencias del Colegio de Médicos de Cantabria permanecerán cerradas, y en el caso de ser día festivo, se pasará al día anterior.

11.- Los empleados contarán con un día de descanso retribuido y no recuperable cada 10 años de antigüedad en la empresa.

Para el disfrute de cualquier permiso deberá solicitarse en modelo normalizado, con un mínimo de 48 horas y sólo será válido con la conformidad de la presidencia del Colegio de Médicos de Cantabria.

#### **Artículo 13.- Licencias no retribuidas**

Podrán los trabajadores solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses dentro de un período de dos años.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro de un plazo de 15 días siguientes a su solicitud. Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a quince días de duración.

#### **Artículo 14.- Excedencias**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en el Colegio, podrán solicitar excedencia voluntaria sin derecho a sueldo, por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para la concesión de la excedencia, el empleado está obligado a solicitarla por escrito y con la antelación de un mes antes del comienzo de la misma.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y no computará a efectos de tiempo de servicios.

El reingreso deberá ser solicitado antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de la fecha de reincorporación. El



incumplimiento del preaviso señalado origina la pérdida de un puesto de trabajo en la empresa.

El personal en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Las excedencias darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo como tiempo de servicios en los siguientes supuestos:

Designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia especial por maternidad. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como cuando lo sea por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

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

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia (salvo las voluntarias) será computable a efectos de tiempo de servicios y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



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 subgrupo equivalente.

#### Artículo 15. Jubilación

Ambas partes se remiten a la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 16.- Grupo profesional y Subgrupos

Dada las peculiaridades de la presente empresa, se establece un único grupo profesional, en el que quedarán incluidos los siguientes subgrupos profesionales:

**I. Titulado de grado superior.** Es el trabajador que siendo poseedor de título universitario de grado superior, tal como Doctor o Licenciado, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en virtud del título que posee para ejercer funciones para las que el propio título faculta o habilita, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción aranceles, ni honorarios, escalas de colegios o asociaciones profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.

**II. Titulados de grado medio.** Es el que siendo poseedor de título universitario de grado medio, tal como Diplomado, Ingeniero Técnico o Graduado Social, vinculado a la empresa en virtud de contrato de Trabajo concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones para las que el propio título faculta o habilita, siempre que preste servicios para las empresas sin sujeción a aranceles, ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el convenio.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en los anteriores subgrupos de no haber sido contratado en función de dicha titulación o mediante reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa.

Si la empresa tuviere una persona contratada en trabajos administrativos, ésta deberá también realizar las tareas propias de secretariado, telefonista, recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA 130 años

preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas independientemente de su subgrupo.

**III. Oficial Administrativo de 1ª.** Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable realiza a las órdenes inmediatas del titular de la empresa con responsabilidad directa e iniciativa propia, trabajos técnicos o administrativos necesarios para el normal desarrollo de la actividad del colegio, incluyendo la presentación de documentos ante terceros, sean organismos públicos o privados.

**IV.- Oficial Administrativo de 2ª.** Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable realiza bajo la dirección y supervisión de un responsable del despacho trabajos administrativos con iniciativa propia, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del mismo, incluyendo la presentación de documentos ante distintos organismos públicos o privados.

**V.- Auxiliar Administrativo.** Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas elementales administrativas y gestiona en centros oficiales la presentación de documentos.

**VI.- Auxiliar de mantenimiento.** Es el empleado que realiza diversas actividades de mantenimiento de la empresa, el control de acceso a la misma, así como tareas sencillas en relación a la recogida, clasificación o reparto del correo.

**VII.- Auxiliar de Servicios o limpieza.** Es el personal ocupado en la limpieza de los locales, mobiliario e instrumentos de trabajo de la empresa.

#### **CAPÍTULO IV.- Régimen económico**

##### **Artículo 17.- Estructura Salarial**

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

**A).- Salario base:** Es la parte de la retribución de los trabajadores, fijada por unidad de tiempo y en función de su subgrupo profesional, que consistirá



en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial. Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional.

**B).- Pagas Extraordinarias:** Todo el personal afectado por este convenio percibirá en proporción a la jornada realizada, las pagas extraordinarias denominadas de verano y Navidad, en la cuantía de 30 días de salario base y en su caso complemento personal. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

Para el caso de no abonarse de forma prorrateada mensualmente las pagas extraordinarias, se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el día 20 de julio. Los trabajadores cuyo período de disfrute de vacaciones coincida en el mes de julio podrán solicitar un anticipo de esta paga abonable el día 30 de junio cuando así lo soliciten.

Paga de Navidad: Se abonará el día 20 de diciembre. Si el período vacacional coincide con el mes de diciembre se podrá solicitar anticipo de abono a 30 de noviembre.

Los devengos de dichas pagas serán de carácter semestral, es decir, la paga de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio de cada año y la de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre del año natural.

#### **Artículo 18.- Horas extraordinarias**

Las partes firmantes convienen en la utilización mínima de horas extraordinarias con el fin de favorecer la creación de empleo dentro del sector. Por ello, la compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante descanso de igual tiempo libre, en cualquier período en un plazo de dos meses desde su realización. Subsidiariamente se podrá compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria.

No podrán en todo caso, superar el tope máximo anual de ochenta horas.

#### **Artículo 19.- Dietas y gastos de desplazamiento**

Cuando, a requerimiento expreso de la empresa, los trabajadores en los desplazamientos realizados en el desarrollo de sus funciones laborales, tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



los gastos, debiendo el personal posteriormente justificarlos con la presentación de las facturas correspondientes.

Si los desplazamientos se efectúan en coche propio en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0.19 Euros por Km recorrido.

#### **Artículo 20.- Incremento Salarial**

Durante el año 2016 y 2017 el incremento salarial para los empleados, de mutuo acuerdo con la empresa, será de cero. A partir del tercer año (2018) de vigencia del presente convenio, los salarios serán incrementados en el IPC previsto para citado ejercicio incrementado en un punto.

En el caso de que el IPC real establecido por el INE a final registrase un incremento superior al previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero del año que se revisa y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

En los supuestos en los que el IPC sea negativo no se realizará revisión alguna por las partes firmantes sobre lo previsto al inicio de año.

#### **Artículo 21.- Complemento de Incapacidad Temporal**

En caso de Incapacidad Temporal debida a cualquier contingencia, al personal se le garantiza la percepción del cien por cien de su retribución fija personal.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en este Artículo, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución Administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.



### **Artículo 22. Seguridad y Salud laboral**

Ambas partes se remiten a la legislación vigente sobre la materia, según establece la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Formación**

Tanto el Colegio de Médicos como la representación unitaria de los trabajadores son conscientes de que la formación y actualización permanente son necesarios para la realización de la actividad en un nivel adecuado de calidad en la prestación del servicio.

Por esta razón se pacta la obligatoriedad para el personal del Colegio de la formación facilitada por el Colegio de Médicos, bien de forma directa o a través de terceros, aún cuando se imparta fuera de la jornada habitual de trabajo, y sin perjuicio de los descansos mínimos entre jornadas y semanales previstos legalmente.

### **Artículo 24. Derechos sindicales**

Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y normas concordantes y la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La R.L.T, tendrá derecho a realizar la acumulación de horas sindicales de forma anual para el desarrollo de la representación que ostenta.

## **CAPÍTULO V.- Régimen disciplinario**

### **Artículo 25. Faltas**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos laborales cometidos en el desempeño habitual del trabajo, clasificándose según su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves. La valoración de las faltas y las



correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

**Serán faltas leves:**

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio o final de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. Desobediencia.

**Serán faltas graves:**

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo.
2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada, dentro de un mes natural.
4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
9. Desobediencia.



10. Trato inadecuado a los colegiados y miembros de la organización que podrá ser considerado falta muy grave en atención a las circunstancias concurrentes tales como la intensidad de la ofensa o la reincidencia.

**Serán faltas muy graves:**

1.- La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos o más días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.

2.- La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

3.- Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

4.- Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y colegiados.

5.- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.

6.- Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa.

7.- Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.

8.- Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.

9.- Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.

10.- La reiteración en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

11.- La desobediencia grave a los superiores en materia laboral.

12.- Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

13.- Trato inadecuado a los colegiados que exceda de falta grave.

**Artículo 26. Sanciones**

A las anteriores faltas corresponderían las siguientes sanciones:

**Falta leve:** amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**Falta grave:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.



**Falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

#### **Artículo 27. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **CAPÍTULO VI.- Solución de conflictos**

##### **Artículo 28. Adhesión y sometimiento al Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria**

Para la solución de los conflictos laborales, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento con carácter previo a cualquier otro medio a la intervención del ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria.

Ello supone:

- Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga.
- Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

MARTES, 7 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 46



COLEGIO OFICIAL  
DE MÉDICOS  
DE CANTABRIA



Además de en aquellos supuestos en los que resulte de aplicación directa con carácter obligatorio, expresamente se acuerda el sometimiento al ORECLA en los siguientes supuestos:

- a) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga. En estos supuestos la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse ante el ORECLA con, al menos, cinco días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.
- b) Discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación establecido para la renovación del convenio, así como en otros supuestos de bloqueo en la negociación de acuerdos o pactos tanto colectivos como individuales.
- c) Discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Conflictos suscitados en la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga. Análogamente en el transcurso de huelgas.
- e) Discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo en el ejercicio de los cometidos y funciones que le son atribuidos por la ley y el convenio colectivo.
- f) Cualquier otro conflicto laboral no excluido expresamente en el acuerdo interprofesional aplicable.

Fdo.: Tomás Cobo Castro

Fdo.: José Luis Valdezate

Presidente Colegio de  
Médicos de Cantabria

Delegado Personal

En Santander, martes, 20 de diciembre de 2016

2017/1864

CVE-2017-1864