

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-10482 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A. (Sodercan), para el periodo 2017-2019.*

Código 39100052012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S. A., para el periodo comprendido entre el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y el 31 de diciembre de 2019, suscrito el 14 de julio de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como 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, 21 de noviembre de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

I - Objeto y ámbito

Artículo 1. Determinación de las partes y objeto.

1. El presente Convenio denominado –“II Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A.”-, en adelante «SODERCAN», se establece entre la Representación Legal de esta sociedad mercantil pública y la Representación Legal de sus trabajadores.

Ambas partes acuerdan este Convenio con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, retribuciones, y demás condiciones generales del personal laboral de esta entidad y para ello establecen como firmantes del mismo:

- La Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A. por medio de su Consejero Delegado, previa aprobación de su Consejo de Administración.
 - Los empleados de SODERCAN por medio de los miembros de su Comité de Empresa.
2. Bajo la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de grupos profesionales y niveles expresados en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende todos los fines y actividades que en la actualidad desarrolla o en el futuro desarrolle SODERCAN.

Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal con contrato laboral que trabaje en SODERCAN. Quedan excluidos del presente Convenio el personal de Alta Dirección, recogido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, así como el personal de confianza nombrado por su Consejo de Administración o su Consejero Delegado, según el artículo 19 del presente Convenio.
2. Durante el primer trimestre de cada año se entregará al Comité de Empresa una lista nominal del personal incluido en mencionadas situaciones.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, hasta el 31 de diciembre de 2019.
2. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este Convenio, siempre que lo haga expresamente y por escrito, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración de su vigencia; en el plazo de un mes a partir de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora. Denunciado el

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Convenio y, en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido.

3. Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes determinadas en el mismo, se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la resolución firme de dicha nulidad, una nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas, no supone la nulidad de todo el Convenio.
4. Si las negociaciones para suscribir nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración de éste, y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, se entenderá prorrogado el contenido normativo del presente Convenio, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio, en su caso, disponga sobre su retroactividad.

Artículo 5. Garantía Personal

1. A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las condiciones económicas que estén establecidas entre el personal de SODERCAN incluido dentro del ámbito personal del presente Convenio, según lo dispuesto en el Artículo 3 (en adelante, "el personal de SODERCAN") y la propia empresa, aun cuando computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en este Convenio, siempre y cuando no entre en contradicción con la legislación vigente.

Artículo 6. Absorción y Compensación

1. La descomposición del salario bruto en salario base más complementos, establecida en este Convenio, lleva aparejada la naturaleza revalorizable y no compensable ni absorbible de dichos conceptos.

Artículo 7. Normativa aplicable y supletoria

1. Las partes acuerdan que todos aquellos acuerdos contractuales de contenido no económico que pudieran estar vigentes hasta la entrada en vigor de este convenio, y que no se hubiesen incorporado expresamente en él, quedaran derogados y sin efecto alguno.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

II - Comisiones paritarias

Artículo 8. Comisiones Paritarias

1. Se establecerán entre la empresa y los representantes de sus trabajadores firmantes de este Convenio, las siguientes Comisiones Paritarias:
 - a. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.
 - b. Comisión de Promoción, Contratación, Formación, e Igualdad.

Artículo 9. Constitución, composición y funcionamiento

1. Cada una de estas Comisiones Paritarias estarán formadas por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa, con sus respectivos suplentes, y quedarán constituidas en el plazo de 30 días naturales a contar desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.
2. Estas Comisiones estarán constituidas por tres representantes de SODERCAN y tres representantes de los trabajadores elegidos teniendo en cuenta la representación sindical en el seno del Comité de Empresa. Cada Comisión Paritaria designará, de entre sus miembros y por unanimidad, un Presidente y un Secretario que tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Como órganos colegiados, se dotarán de Reglamentos de Funcionamiento que deberá ser aprobados por la mayoría absoluta de cada una de las partes que las compongan.
3. Con carácter ordinario, estas comisiones se reunirán una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos, dos de los componentes de una de las partes.
4. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de las comisiones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes y quedarán reflejados en las actas que se levantarán de cada reunión.
5. Las Comisiones emitirán resoluciones, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en su seno en el plazo de diez días laborables contados a partir de la fecha de la reunión.
6. Las horas invertidas en las reuniones de estas Comisiones Paritarias no computarán a efectos del crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.
7. Denunciado el convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, estas comisiones paritarias seguirán ejerciendo sus funciones.

Artículo 10. Funciones

Las funciones definidas para cada una de las Comisiones Paritarias anteriormente estipuladas son:

1. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio:
 - a. Elaborar el Calendario Laboral anual.
 - b. Interpretar la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio, realizando el seguimiento y, en su caso, el desarrollo de la aplicación del mismo.
 - c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y controlar los plazos de ejecución marcados.
 - d. Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del convenio, o le sean sometidos por las partes.
 - e. Emitir informe sobre cuantas cuestiones y conflictos le sean solicitados, y que correspondan a sus competencias, sin que ello sea obstáculo para su conocimiento por los órganos judiciales o administrativos competentes.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

- f. Adecuar el convenio a la normativa vigente en cada momento, revisando, valorando y actualizando en su caso aquellos aspectos que puedan resultar afectados por disposiciones legales o reglamentarias sobrevenidas.
 - g. Informar a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de tres días, con carácter previo a toda actuación administrativa, arbitral o jurisdiccional y de todas aquellas cuestiones, discrepancias o reclamaciones individuales y/o colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.
 - h. En aplicación del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre relaciones de trabajo, y del régimen jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de Abril, ejercer la función de promoción de conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
 - i. Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.
2. Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad:
- a. Gestionar los procedimientos de provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.
 - b. Elaboración los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y perfiles de nueva creación, promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.
 - c. Consensuar las modificaciones, que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, niveles profesionales, perfiles de trabajo, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
 - d. Asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.
 - e. Proponer acciones formativas para ser incluidas dentro del Plan de Formación, así como los destinatarios de las mismas.
 - f. Puntuar los méritos de las distintas acciones formativas aplicables para la provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.
 - g. Desarrollar conjuntamente entre la empresa y los representantes de sus trabajadores, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como se establece en el artículo 38 de este Convenio.

Artículo 11. Resolución voluntaria de conflictos

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, según lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, será la encargada de resolver la discrepancia, debiendo pronunciarse en un plazo máximo de diez días laborables, a contar desde que la misma le fuera planteada por cualquiera de las partes.
2. Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria, y en caso de desacuerdo, se instarán los procedimientos previstos en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, (ORECLA), sometiendo a las actuaciones de este organismo los conflictos colectivos de interpretación, aplicación e inaplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

III - Organización del trabajo

Artículo 12.- Facultad de organización

1. La dirección y control de la actividad es facultad exclusiva de SODERCAN, ejercida por sus representantes, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.
2. El objetivo final de la organización de SODERCAN es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficiencia en todos sus servicios, con una óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, todo ello bajo una actitud activa y responsable de todas las personas que forman parte de su plantilla.
3. Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en las diferentes áreas, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución, entre otros, de los siguientes objetivos:
 - Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios.
 - Fomento de la participación de los trabajadores.
 - Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

Artículo 13.- Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de SODERCAN o persona en quien delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador deberá a SODERCAN la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por SODERCAN en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
3. SODERCAN podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.
4. SODERCAN podrá verificar el correcto uso de las herramientas que ponga a disposición del trabajador y realizar las correspondientes acciones necesarias para el desarrollo de la actividad. La ejecución de estas medidas de control responderá a un criterio de proporcionalidad en la limitación de los derechos fundamentales del trabajador.
5. Para la consecución de sus objetivos, SODERCAN dictará las normas reguladoras de las condiciones de trabajo y la racionalización de sus procesos productivos o administrativos, entre los que se encuentran el establecimiento de protocolos, manuales y procedimientos de actuación que recojan las pautas, los sistemas, los medios y los canales de acción relativos a las actividades a desarrollar.
6. La organización del trabajo estará encaminada a la realización de los servicios con los recursos humanos propios, con las excepciones que puedan producirse descritas en el presente convenio.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

IV - Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales, que se asignen a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Artículo 15. Grupos profesionales - Concepto

1. El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se estructura por medio de grupos profesionales:
 - a. Grupo Técnico
 - b. Grupo Administrativo
2. La pertenencia a un grupo profesional puede adquirirse en el momento de la contratación o derivado de un proceso de provisión de vacantes o perfiles de nueva creación.

Artículo 16. Grupos Profesionales - Niveles

1. En ambos grupos, técnico y administrativo, existen 4 niveles, desde el 0, el más alto nivel dentro de cada Grupo, hasta el 3.
2. Los niveles profesionales se establecen atendiendo a la capacitación del personal, a la experiencia en la empresa, a la titulación, a la aptitud profesional, al contenido general de la prestación y contenido de tareas, a las funciones y a las responsabilidades.
3. Para alcanzar un nivel profesional es imprescindible reunir una serie de méritos que se expresarán en una puntuación total que resultará de la suma de los siguientes criterios:
 - Titulación Académica Oficial.
 - Antigüedad reconocida en SODERCAN.
 - Experiencia en trabajos propios de su ámbito específico de actuación.
 - Nivel de idioma
 - Formación Complementaria, en función de los baremos establecidos por la Comisión de Promoción, Contratación y Formación en aplicación de sus funciones específicas relacionadas con la Formación.
4. La puntuación de méritos, entendida como la suma de cada uno de los méritos que se requerirán para posibilitar el acceso a un nivel son los siguientes:

Nivel	Puntuación Requerida
T0	45
T1	40
T2	30
T3	25
A0	20
A1	15
A2	10
A3	0

5. La valoración de cada uno de los criterios a analizar para la obtención de la puntuación total de méritos es la siguiente:

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Criterios	Puntuación
Titulación Académica Universitaria Superior Oficial*	35
Titulación Académica Universitaria Media Oficial*	25
Titulación Académica MGS Oficial	15
Titulación Académica MGM Oficial, Bachiller	10
Antigüedad reconocida en SODERCAN (dos puntos por año hasta un máximo de 10)	10
Experiencia propia del Área (dos puntos por año hasta un máximo de 30)	30
Nivel de idiomas	5
Formación Complementaria (hasta un máximo de 5)	5

* Estas titulaciones se deberán adaptar a los niveles de Grado y Postgrado universitarios vigentes.

- Únicamente será incluida en la valoración la titulación académica que mayor número de puntos proporcione para la puntuación de méritos.
- La mera posesión de la puntuación mínima requerida no asigna el nivel profesional; dicha posesión es condición necesaria para ello, pero además hay que obtener un perfil de trabajo que la requiera por el procedimiento de promoción y provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.

Artículo 17. Grupos Profesionales - Requisitos

- El Grupo Técnico incluye al personal cuya ocupación se centra en la implantación de políticas y estrategias operativas, y en el apoyo o en la ejecución de las mismas, pudiendo tener responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados grupos de trabajo o coordinando los mismos.

A todo empleado perteneciente al Grupo Técnico, con independencia de si se encuentra asignado a una dirección de soporte a la organización o a una dirección operativa, la dirección de SODERCAN podrá asignarle la responsabilidad de liderar un Proyecto.

- El Grupo Administrativo incluye al personal cuya ocupación se centra en la realización de trabajos auxiliares y cometidos múltiples, apoyo a labores administrativas, y ejecución de éstas, asumiendo en su caso, la responsabilidad de las tareas a su cargo.

Artículo 18. Grupos Profesionales – Asignaciones

A la entrada en vigor del presente convenio se mantendrá la actual asignación de Grupos y Niveles profesionales.

Artículo 19. Personal de Confianza

- El Consejero Delegado o el Consejo de Administración, podrá nombrar al personal de confianza que considere necesario para la asunción de responsabilidades directivas. Este personal, que podrá ser nombrado de entre el personal incluido dentro del ámbito personal de este convenio o bien contratado externamente, será de libre designación y no estará incluido dentro del personal de este convenio definido en su artículo tercero.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

2. El Consejero Delegado podrá nombrar también, de entre el personal incluido dentro del ámbito personal de este convenio o bien a través de su contratación externa, un/a Secretario/a personal, el cual estará igualmente excluido del ámbito de aplicación de este convenio. Cuando el personal de confianza que haya sido nombrado de entre el personal incluido en el artículo 3 de este Convenio, sea relevado de su puesto, podrá volver al puesto que ocupaba anteriormente o para el que fueron contratados, manteniendo las condiciones laborales que tenía antes de ocupar el cargo de confianza, con las mejoras que se hayan producido a nivel general durante ese periodo.
3. En caso de que este personal de confianza hubiese sido contratado externamente, sólo podrá acceder a un perfil de trabajo destinado para el personal incluido en el ámbito de este convenio, cuando exista un perfil de trabajo vacante y siguiendo para ello lo establecido en el artículo 21 de este Convenio, en lo relativo a lo definido para la provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.

Artículo 20. – Catálogo de Funciones y Responsabilidades

1. Los distintos perfiles de trabajo que se dan dentro de SODERCAN estarán encuadrados dentro de un grupo profesional y se definen por un conjunto de tareas y funciones específicas a desarrollar por quien los ocupa, por las competencias específicas necesarias para su desempeño, y por los recursos asociados a cada perfil.
2. Una vez constituida la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación del Convenio a la que se refiere el Artículo 8 de este Convenio, y en el plazo no superior de tres meses a contar desde su entrada en vigor, los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa elaborarán de manera conjunta un Catálogo de Funciones y Responsabilidades de SODERCAN, con las siguientes características:
 - a. Contendrá la relación completa actual de perfiles de trabajo existente dentro de la organización, agrupado en función de los grupos profesionales dentro de los mismos definidos en este Convenio.
 - b. Cada descripción del perfil de trabajo contendrá:
 - Denominación, Grupo Profesional, en el que está incluido.
 - Dirección a la que pertenece.
 - Responsabilidades.
 - Funciones Generales y Funciones Específicas.
 - Competencias Generales y Competencias Específicas.
 - Recursos asociados.
 - Si el trabajo es susceptible de desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo.
 - c. La relación de perfiles de trabajo que contenga este catálogo no presupondrá la obligación de tener todos cubiertos, si a criterio de la dirección de la empresa, las necesidades operativas de la misma no lo requieren.
 - d. La descripción de funciones específicas que contenga este catálogo, no será exhaustiva. Por otro lado, todo empleado de SODERCAN realizará cuantas tareas le asignen sus responsables, dentro del general contenido propio de su grupo profesional.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

V - Promoción y/o contratación

Artículo 21. Promoción profesional, provisión de vacantes y perfiles de nueva creación

1. Promoción profesional:

Todos los trabajadores de SODERCAN tendrán derecho a desarrollar una carrera profesional en la empresa, incluyendo al personal de confianza nombrado de entre el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio y que se menciona en el artículo 19 convenio.

a. Autopromoción:

Cada cuatro años, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa su promoción directa, siempre dentro de un mismo grupo profesional y obligatoriamente al nivel inmediatamente superior al que se encuentre en ese momento. Esta solicitud ha de ser formalizada por escrito, indicando competencias, formación, aptitud, y aquella otra información/documentación que pongan en valor dicha argumentación.

Dicho procedimiento constará de las siguientes fases:

En el último trimestre del año, todo empleado podrá cursar una solicitud de promoción directa, que estará basada en la autoevaluación, en la que expondrá la formación y experiencia profesional relacionada con su perfil de trabajo, el nivel de desempeño laboral, el período de tiempo transcurrido desde la última promoción, la iniciativa, la aptitud, las responsabilidades asumidas, así como el impacto, importancia y peso específico de su perfil profesional en la organización de la empresa.

- i. Una vez presentada la solicitud de promoción, la Dirección de SODERCAN procederá a contrastar y a confirmar el contenido de la solicitud, requiriendo aquella documentación adicional necesaria.
- ii. La solicitud de promoción se resolverá por la Dirección de SODERCAN en el plazo de 2 meses desde la fecha de entrada del correspondiente escrito. En caso de disconformidad del trabajador/a con la resolución de la Dirección, podrá reclamar su revisión en el seno de la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, en los 30 días siguientes.
- iii. Para promocionar, será requisito imprescindible que el trabajador cuente con, al menos, cuatro años de antigüedad en el nivel profesional que tenga en el momento de la promoción.
- iv. La Dirección comunicará a cada solicitante la resolución motivada de su expediente de autopromoción.
- v. La asignación del nuevo nivel tras el proceso de promoción a realizar en el último trimestre de cada año, así como los efectos económicos derivados de dicha promoción, tendrán fecha de efecto el día 1 del mes siguiente al de resolver la solicitud.
- vi. A los efectos económicos de la promoción les serán de aplicación lo relativo a la absorción y compensación estipulado en el Artículo 6 del presente Convenio.

b. Criterios

En el plazo de 15 días a contar desde la constitución de la Comisión Paritaria de Promoción, Formación, Contratación e Igualdad, ésta establecerá los criterios que servirán de base para la autopromoción y que serán utilizados obligatoriamente por los trabajadores para justificar su solicitud de autopromoción y por la Dirección para su evaluación y posterior resolución. Dichos criterios serán válidos durante toda la vigencia del presente Convenio.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

2. Provisión de vacantes y perfiles de nueva creación

El principio que regirá en SODERCAN para la provisión de las vacantes que puedan producirse así como para los perfiles de nueva creación, será la transparencia, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal a su servicio, mediante el fomento de la promoción interna.

Las vacantes no temporales que se produzcan en la empresa, así como los perfiles de nueva creación, se ofertarán a los trabajadores de SODERCAN antes de proceder a nuevas contrataciones.

a. El procedimiento que regulará la provisión de vacantes, así como los perfiles de nueva creación, será:

i. El procedimiento para cubrir estas vacantes y los perfiles de nueva creación se ajustará al orden de: reingreso por excedencia o suspensión de empleo, traslados de centro de trabajo, en su caso, promoción interna, y por último nuevo ingreso, y se dará necesariamente cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad.

ii. Cuando haya una o varias vacantes no temporales, o perfiles de nueva creación, la Comisión Paritaria de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad elaborará y trasladará una oferta al personal de SODERCAN, que incluirá el detalle del perfil de trabajo a cubrir, y entre otros, los siguientes aspectos:

- Grupo y nivel profesional ofertado.
- Número de plazas vacantes o perfiles de nueva creación.
- Requisitos de participación.
- Plazo de presentación de solicitudes y documentación.
- Méritos a valorar y criterios de baremación, que podrán ser, además de los implícitos en el nivel profesional requerido, los siguientes:
 - Méritos profesionales.
 - Especialidad académica y formación complementaria específica para el desempeño del trabajo.
 - Conocimiento de Idiomas.

iii. Los trabajadores interesados que cumplan los requisitos genéricos, como el grupo profesional o un nivel dentro del mismo, o la puntuación de méritos suficientes para acceder a dicho grupo profesional o a un nivel dentro del mismo, así como el haber transcurrido al menos dos años desde su contratación o acceso a su actual grupo profesional, deberán presentar ante la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad una solicitud motivada en la que justifiquen su adecuación al perfil solicitado, junto con la documentación acreditativa de los méritos que aleguen a efectos de su puntuación. Esta Comisión será la encargada de establecer una lista de admitidos en el proceso.

iv. A La Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, se sumarán el Director del área en el que exista la vacante o el perfil de nueva creación a cubrir, y aquellos otros trabajadores de la empresa que la Comisión considere conveniente, por sus especiales conocimientos del perfil a cubrir, y que únicamente participarán como asesores de la comisión, con voz pero sin voto. Dicha Comisión, analizará todas las candidaturas admitidas y puntuará las mismas, asignando la plaza a la que consiga la mayor puntuación, según los requisitos establecidos, comunicándolo al resto de aspirantes, así como al resto de la organización.

v. Las coberturas de vacantes con carácter indefinido o de perfiles de nueva creación, se considerarán hechas a prueba, confirmándose su ocupación efectiva a los seis meses para los niveles del Grupo Técnico, y a los tres meses para los niveles del Grupo Administrativo. Si durante estos periodos se confirmara por parte de la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, la falta de idoneidad de la persona seleccionada para la vacante o el perfil de nueva creación a cubrir, ésta retornará a su ocupación anterior, ofertándose de nuevo el perfil de trabajo tal y como se establece en este artículo.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

- vi. Si ninguna candidatura obtuviera la puntuación mínima para ser admitida por la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, se podrá recurrir a contratación externa, que será sometida al mismo criterio de evaluación que la interna y siguiendo el procedimiento de contratación descrito en este artículo.
- b. El procedimiento que regulará la provisión de vacantes temporales, así como las necesidades de personal motivadas por una carga de trabajo excepcional, será:
 - i. Cuando por las necesidades en alguna de las distintas direcciones de la empresa exista una vacante temporal sobrevenida (por la ocupación de un cargo de confianza, una incapacidad temporal de larga duración u otras situaciones excepcionales sobrevenidas) o cuando exista una carga de trabajo excepcional que deba ser resuelta en un determinado plazo de tiempo, la dirección de la empresa podrá con carácter excepcional, encomendar las funciones de dicha vacante temporal a trabajadores que formen parte del mismo grupo profesional en la que se genera dicha vacante, o llevar a cabo la contratación de personal externo de refuerzo, bien directamente o bien a través de un servicio externo que lo proporcione.
 - ii. En caso de que se encomiende las funciones de una vacante temporal a trabajadores de la sociedad, la ocupación de este régimen transitorio se realizará por el tiempo que exista la mencionada vacante temporal. En caso de que la asignación a dicha vacante recaiga en un trabajador con un nivel dentro de su grupo profesional inferior al de la vacante, ésta no generará derecho al ascenso al nivel superior del mismo grupo profesional ocupado, ni la consolidación de dicho nivel, aunque hubiese transcurrido el plazo al que hace referencia el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, ni otros derechos, salvo los de carácter económico derivados del mismo, por el tiempo que dure la prestación, y con los límites retributivos establecidos en el artículo 25 de este Convenio.

La dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa, con anterioridad al nombramiento, los motivos y necesidades de la organización, así como el trabajador designado.

Artículo 22. Contratación

1. Todas las contrataciones se regirán por el procedimiento de contratación descrito en el artículo 21 del presente convenio, ajustándose así mismo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 23. Periodo de Prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para el personal perteneciente al grupo técnico, ni de tres meses para el personal del grupo administrativo, excepto para los perfiles profesionales no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La empresa y el trabajador estarán, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al perfil de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Artículo 24. Dimisión del trabajador

1. Si la facultad extintiva se ejercita por el trabajador, deberá avisar por escrito a la Dirección de la sociedad, con un mínimo de quince días naturales de antelación, computados estos según el calendario laboral vigente, perdiendo en su liquidación, de no hacerlo, la cantidad de retribución correspondiente al plazo no otorgado.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

VI - Estructura salarial

Artículo 25. Retribuciones.

1. La estructura salarial para el personal laboral de SODERCAN, con aplicación desde la firma de este convenio, es la que a continuación se desarrolla, teniendo en cuenta que todos aquellos trabajadores con percepciones salariales superiores a las recogidas en el mismo en cualquiera de sus conceptos salariales, mantendrán las mismas, en los términos del Artículo 5 de Garantía personal.
2. La estructura salarial del personal de SODERCAN, quedará establecida de la siguiente forma:
 - a. Salario Base: Es la parte de la retribución bruta anual del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida y en función de su grupo profesional y el nivel dentro del mismo, siendo su cuantía, para los ejercicios comprendidos en el ámbito temporal de este convenio, la siguiente:

Grupo Técnico	Salario Base – Bruto anual
T0	39.320 €
T1	32.320 €
T2	27.270 €
T3	22.220 €

Grupo Administrativo	Salario Base – Bruto anual
A0	23.000 €
A1	18.180 €
A2	15.150 €
A3	12.120 €

- b. Complemento Personal: es la cuantía retributiva que excede del salario base en función del grupo profesional y de cada uno de sus niveles, en aplicación de las condiciones económicas derivadas de la Garantía Personal establecida en el Artículo 5 del presente Convenio. Este complemento personal se considerará revalorizable y no compensable ni absorbible.
3. La suma de las retribuciones salariales que por cualquier concepto perciban los empleados de SODERCAN, mientras mantenga su vigencia, y con las actualizaciones o revalorizaciones que puedan realizarse en las cuantías establecidas en el mismo, le será de aplicación el artículo 14 de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, relativo al límite de salarial en el sector público empresarial y fundacional, o en aquellas otras normas que en un futuro regulen esta materia.

Artículo 26. Distribución

1. El salario bruto anual, suma de salario base y los complementos anteriormente descritos, será percibido en 14 pagas iguales, una por cada mes natural, a las que se sumarán 2 pagas extraordinarias a percibir en los meses de julio y diciembre, y cuyo periodo de devengo serán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, respectivamente.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

2. Los empleados que se incorporen a la sociedad en el transcurso del año, o cesen en el mismo, se les abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateándose el importe en relación con el tiempo trabajado.
3. Los empleados que hayan prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de julio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.
2. Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán aquellas que se precisen para la finalización de los servicios motivados por procesos de puntas de trabajo no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad del área, siendo su ejecución voluntaria para el trabajador.
3. Para su consideración, serán las propuestas, notificadas y justificadas por el Personal de Dirección al trabajador, siendo necesario así mismo, su comunicación de necesidad al Área de Recursos Humanos con carácter previo a su realización, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, en cuyo caso se comunicarán una vez realizadas.
4. Las horas extraordinarias realizadas de lunes a jueves y viernes mañana, se compensarán por tiempo de descanso en proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo realizada, mientras que las horas extraordinarias realizadas los viernes por la tarde, sábados, domingos y festivos se compensarán por tiempo de descanso en proporción de dos horas y media de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo realizada.
5. Todas estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, previa autorización de su responsable, y dentro del año natural.
6. El Área de Recursos Humanos registrará tanto la realización de las horas extraordinarias, como la compensación por tiempo de descanso de las mismas, informando trimestralmente al Comité de Empresa, especificando en la información a facilitar, las causas que las han motivado, los trabajadores a los que han afectado, el área al que están adscritas y el número de horas realizadas.

Artículo 28. Desplazamientos

1. Corresponderá a SODERCAN la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización por parte del trabajador de viajes de trabajo al servicio de la compañía, teniendo el carácter de suplidos por cuenta de esta.
2. El abono de los gastos justificados en los que se incurra en estos desplazamientos se realizará mensualmente.
3. Cuando con motivo de un desplazamiento la suma de las horas de trabajo y las de viaje realizadas en un mismo día laborable, sumen once o más horas, el trabajador tendrá derecho a tres horas de libre disposición posteriores. A efectos de cómputo de esa jornada, se contabilizará el tiempo de trabajo y de viaje real reportado por el trabajador, con la

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

aprobación del responsable que haya autorizado el mismo, y cuyo consumo posterior será coordinado con su responsable, que informará al Área de Recursos Humanos.

4. El desplazamiento en el vehículo propio supondrá el abono del kilometraje recorrido a razón de 0,35 € por kilómetro, compensado con este importe todos los gastos ocasionados al empleado (combustible, mantenimiento, seguros, etc.), y siendo responsabilidad del mismo el cumplimiento de todas las obligaciones legales asociadas a la propiedad del vehículo. Estos kilómetros se computarán desde el centro de trabajo, y que estarán exentos de cotización y tributación hasta los límites que establezca la normativa fiscal y de cotización vigente.
5. El trabajador de SODERCAN que, por necesidades de trabajo, deba realizar un desplazamiento en un día no laborable según el calendario laboral anual, tendrá derecho a una compensación de un día y medio de libre disposición.
6. En relación a la solicitud de viajes, gestión de anticipos, liquidación de gastos, medios de desplazamientos, y gestión de alojamientos, se realizarán conforme a la instrucción definida en la sistemática de gestión de SODERCAN.

Artículo 29. Revisión Salarial

1. En cumplimiento de los criterios establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Gobierno de Cantabria, el incremento salarial máximo a aplicar al personal de SODERCAN en cada ejercicio del ámbito temporal de este Convenio, será aquel que marque tanto en cuantía como en distribución la Ley de Presupuestos para cada año.
2. En caso de que dicha Ley de Presupuestos, no establezca la fórmula de distribución entre el personal, del incremento salarial máximo, y únicamente defina una cuantía global a distribuir entre toda la plantilla, será la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, la que en cada ejercicio decida el sistema y forma de reparto de dicha cuantía, que será únicamente entre todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, pudiendo para ello establecer una subida lineal igual para todos ellos, un sistema de tramos en función de salarios base o de retribuciones totales, o una mezcla de ambos sistemas.
3. Estos incrementos, serán aplicados sobre el salario bruto fijo anual a percibir por cada trabajador y en todos los conceptos incluidos en dicha retribución.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

VII - Horarios y jornadas

Artículo 30. Horario

1. Con carácter general se distinguirán dos tipos de horario, siendo su cómputo semanal:
 - Horario de Jornada Habitual: supondrá la realización de 37,5 horas semanales.
 - Horario de Jornada Intensiva: supondrá la realización de 35 horas semanales.
2. Ambas Jornadas tendrán una parte de horario obligatorio y otra parte de horario flexible.
3. La Jornada Intensiva comenzará cada año el día 1 de Junio finalizando el 15 de Septiembre. Esta Jornada se realizará también durante los días laborales existentes entre el 24 de Diciembre y el 6 de Enero.
4. Se establece como horario de presencia obligatoria tanto en la Jornada Habitual como en la Jornada Intensiva, el comprendido entre las 9.00 horas y las 14.00 horas. La Jornada Habitual contará con una tarde de trabajo, con presencia obligatoria en horario de 16:00 a 18:00 horas.
5. Esta flexibilidad horaria también se aplicará a los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la reducción de jornada.
6. El resto de las horas hasta completar la jornada laboral se realizará en horario flexible, de lunes a viernes, pudiendo comenzar la jornada a las 7:30 horas tanto en la Jornada Habitual como en la Intensiva, y finalizarla a las 19.30 horas, en Jornada Habitual, y a las 16:00 horas en Jornada Intensiva.
7. La dirección de la empresa realizará el control efectivo de presencia de los trabajadores, utilizando para ello un sistema específicamente destinado para tal efecto.
8. Todos los trabajadores podrán disfrutar de una única pausa en la jornada de un período de 20 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que el no disfrute del mismo no podrá compensarse a los efectos del cálculo de cumplimiento de jornada. Estos tiempos de descanso serán coordinados por la dirección de la empresa o en quien delegue para ello, con el objeto de garantizar que al menos uno de sus miembros permanezca en su puesto garantizando la debida prestación del servicio y evitando la paralización de la actividad.
9. El establecimiento de horarios especiales en determinadas áreas o la revisión de los actualmente existentes, se hará siempre de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, con el objetivo de garantizar la debida prestación del servicio de todas las áreas de SODERCAN.

Artículo 31. Jornadas no laborables

1. A todos los efectos de aplicación, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, tendrán la consideración de no laborables. En caso de coincidir el 24 y 31 de diciembre en día no laborable para SODERCAN, se dispondrá de dos días de libre designación.
2. A sumar a esos dos días, y en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio en el ejercicio de sus funciones de elaboración del Calendario Laboral anual, se acordarán las fechas de otros dos días no laborables a sumar a los anteriormente citados, y que deberán ser un lunes previo o viernes posterior a un día festivo de ámbito nacional o regional, y siempre que esta asignación de días suponga la existencia de tres días laborables en dicha semana.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

VIII - Vacaciones y permisos

Artículo 32. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 26 días laborables de duración y se distribuirán a lo largo del año en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente, quedando esta fecha como límite de su disfrute.
2. La propuesta anual de vacaciones deberá contemplar el consumo de 13 días hábiles de duración, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, dentro de la jornada continuada establecida entre el 1 de Junio y el 15 de Septiembre, y entre el 24 de Diciembre y el 6 de Enero. No será de aplicación esta distribución al personal que tenga reducción de jornada por guarda legal.
3. A lo largo del año, el personal de la empresa podrá disfrutar de 2 días de licencias o permisos, por asuntos particulares.
4. En caso de que la relación laboral sea inferior a un año, o a lo largo del mismo se haya disfrutado un permiso sin sueldo como el establecido en el artículo 33.1, o una excedencia como la establecido en los artículos 33.4 y 35, los días de vacaciones y de asuntos propios que le corresponderán al trabajador serán proporcionales al tiempo de servicio efectivo, redondeándose al alza o a la baja en referencia al primer decimal obtenido.
5. Cuando el período de vacaciones 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 el artículo 48.4 y 48.5 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 a que correspondan.
6. En el supuesto en que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se produzcan durante el periodo de vacaciones, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá disfrutarlas 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 dichas vacaciones.

Artículo 33. Permisos

Se incluyen en este apartado las licencias y permisos no recogidos en el capítulo de Conciliación de la Vida personal y laboral.

1. Permiso sin sueldo: Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar un permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 3 meses dentro del año natural. Este permiso se podrá fragmentar únicamente en dos periodos, con una duración individual mínima de 15 días. Dichas licencias se solicitarán con 15 días de antelación a su inicio, y serán concedidas salvo que por necesidades del servicio se pusiera en riesgo la normal actividad del área a la que pertenezca el empleado, o el proyecto en el que esté participando.
2. Permisos y licencias retribuidas:
 - a. Consulta médica: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, en el que se deberá indicar la hora de consulta. Dicha consulta, en su caso, no eximirá al trabajador de la incorporación a su puesto de trabajo una vez finalizada la consulta.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

- b. Exámenes: Un día para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales debidamente reconocidos, justificando documentalmente su asistencia a los mismos. El permiso para acudir a estos exámenes no se circunscribirá a las horas de examen, sino que se extenderá a la jornada completa.
A este permiso se le podrá sumar un máximo de 3 días de permiso al año para la preparación de dichos exámenes.
- c. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que deberá ser convenientemente acreditado y justificado. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.
- d. Separación, divorcio o nulidad matrimonial: Un día laborable por esta razón, que deberá ser convenientemente acreditada y justificada.
3. Reducción de jornada por interés particular: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del trabajo desempeñado y en función de la actividad del área y las necesidades de servicio que impliquen, se podrá solicitar el reconocimiento de una reducción de jornada por interés particular, concretada en una jornada reducida ininterrumpida de 09:00 a 14:00 de lunes a viernes, por un periodo mínimo de seis meses, percibiendo la retribución correspondiente a dicha reducción.
4. Excedencias y Suspensiones de Contrato:
- a. Excedencias por Cargo Público y Sindical. En caso de designación o elección para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el período que permanezca en dicha situación, pero no se tendrá en cuenta para el cálculo de una indemnización por despido, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo o función.
- b.—Suspensión del Contrato de Trabajo. Todos los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio, tendrán derecho a establecer con la empresa una suspensión de su contrato de trabajo.
- Con esta suspensión ambas partes quedarán exoneradas de sus respectivas obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, que se reactivarán al vencimiento de la suspensión. Así mismo esta suspensión implicará la baja en la Seguridad Social por lo que no se cotizará por el trabajador y el tiempo en suspensión no computará a los efectos de antigüedad.
- En caso de reincorporación, está se realizará el mismo nivel, sueldo y condiciones que tuviera el empleado con antelación a la suspensión, y con las revalorizaciones y actualizaciones que con carácter general y hasta ese momento, se hubieran podido producir en el resto de la plantilla.
- Para poder establecer estos acuerdos de suspensión se deberán cumplir las siguientes premisas:
- Contar con al menos un año de antigüedad.
 - Informar a la empresa por escrito con mínimo con dos meses de antelación a la efectividad de la misma.
 - El periodo mínimo de suspensión será de 1 año y se podrá extender hasta un máximo de 5 años.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Esta suspensión conllevará reserva del puesto de trabajo y por ello la empresa estará obligada a su reincorporación, siempre que el trabajador acredite que durante el tiempo de dicha suspensión:

- Bien ha trabajado, por cuenta ajena o por cuenta propia, al menos el 50% del periodo de suspensión.
- O bien, acredite su asistencia a cursos de formación por, al menos el 50% del periodo de suspensión.
- Previo al término de la situación de suspensión, el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito su voluntad de reingreso con una antelación mínima de dos meses naturales.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

IX - Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 34. Permisos y reducción de jornada por motivos familiares

Con el fin de proporcionar condiciones que permitan conseguir un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, y a sumar a las ya reflejadas en el artículo 30 de este Convenio relativo al Horario de Trabajo, al artículo 33 referente a Permisos, y a la que posteriormente se expone en el artículo 47 relativa al complemento de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho por causa de índole familiar, previa justificación adecuada, a los siguientes permisos:

1. Por matrimonio corresponderá veinte días naturales de permiso. Este permiso podrá acumularse, a petición de la persona interesada, a los días de vacaciones anuales retribuidos o a cualquier otra clase de permiso, con la obligada coordinación con el resto de los equipos de trabajo en el que desarrolle sus funciones.

La parejas de hecho, entendidas como la unión entre dos personas adultas que, con independencia de su sexo, opten por convivir juntas, y mantengan una relación afectiva análoga a la conyugal, que pueda ser acreditada mediante certificación expedida por el registro público competente, o en su defecto mediante copia simple de escritura pública de constitución de pareja de hecho otorgada ante notario, quedarán equiparadas a los matrimonios en todos los aspectos y a todos los efectos de aplicación de este convenio. La comunicación a la empresa de dicha circunstancia personal no será en ningún caso obligatoria para los empleados, pero sí un requisito imprescindible para que pueda reconocerse los mismos derechos que los matrimonios. En caso de que primero se constituya pareja de hecho y posteriormente matrimonio, únicamente se podrá disfrutar de un permiso retribuido por estos asuntos.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa comunicación a la empresa. Se establece también como permiso retribuido el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, igualmente previo aviso al Área de Recursos Humanos.
3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el [artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), la suspensión por riesgo del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
4. Como permiso retribuido por paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, de hijos e hijas, se concederá un permiso de 5 días naturales. Cuando por estos motivos se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia, el permiso retribuido será de 6 días naturales. Este permiso se considerará adicional al periodo de suspensión por paternidad.
5. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre 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 del salario. En el supuesto de que se optase por reducir la jornada de trabajo, el trabajador deberá comunicar su reincorporación al Área de RRHH con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.
6. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

7. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido a la suspensión por paternidad.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora afectado/a, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

8. En los casos en los que una empleada se someta a técnicas de fecundación asistida, tendrá derecho a ausentarse por el tiempo necesario para seguir los tratamientos requeridos.
9. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.
10. Las personas que forman parte de SODERCAN, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria de este permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por maternidad, siendo 28 días naturales, el máximo total de días que se incrementarán a dicho descanso maternal.

Si el empleado o la empleada optasen por la acumulación de lactancia deberá comunicarlo a la empresa por escrito al menos con quince días de antelación a la finalización del descanso por maternidad.

El nacimiento de cada hijo o hija dará lugar a un nuevo derecho. En caso de nacimiento, acogimiento o adopción múltiples este permiso se incrementará proporcionalmente.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquel que lo solicite ha de justificar el no disfrute de esta acumulación por parte del otro progenitor.

En el supuesto de adopción de menor de 1 año el plazo de 12 meses de lactancia se contará a partir de la fecha de resolución administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.

En la situación de acumulación lactancia, si el trabajador extinguiere el contrato de trabajo antes de que su hijo cumpla los 12 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda al empleado la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

- ~~14~~- La persona trabajadora de SODERCAN, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un 10% y un máximo de un 50% de la duración de aquélla-con la disminución proporcional del salario.

El cálculo del tiempo de trabajo, y por ende, de la parte proporcional del salario, correspondiente a la persona trabajadora en esta situación, se realizará en función del total de horas laborales anuales imputables a una persona trabajadora que presta servicios en la empresa a jornada completa.

La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

De igual forma la persona trabajadora de SODERCAN que precise encargarse de forma acreditada 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 no desempeña actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento operativo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada descritos en este apartado, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará de nuevo a dicha jornada.

12. Por el fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de cinco días laborables tanto si el suceso acaece dentro de la misma provincia como si ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Cuando se trate de fallecimiento, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de tres días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador.

13. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de tres días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Cuando se trate de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador

Estos permisos podrán ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, y el tiempo de hospitalización no se limitará hasta el momento del alta hospitalaria, sino que se extenderá hasta que se reciba el alta médica, por lo que también se tendrá en cuenta tiempo de reposo domiciliario para el disfrute del permiso.

14. Cuando el trabajador deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de dieciocho años, o mayores cuando así lo exija el tratamiento a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo, por razón de edad o enfermedad, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia que no sea coincidente con su jornada laboral. El trabajador deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la imposibilidad de otro horario de asistencia. Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación a la empresa de su ausencia por estos motivos.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Si el padre y la madre del menor fueran ambos trabajadores de SODERCAN solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 35. Excedencia para el cuidado de hijos/as o personas dependientes

1. Las personas trabajadoras de SODERCAN tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo siempre que sea acreditada esta situación, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. Además, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dieciocho primeros meses de las excedencias contempladas en el presente artículo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.
6. El reingreso desde esta situación deberá solicitarse con al menos un mes de antelación a la finalización del plazo máximo, o un mes desde que se produce el cese en la situación que originó la excedencia. De no producirse en este plazo, se le declarará al empleado o empleada en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 36. Protección integral contra la violencia de género

1. En los casos en los que una empleada de SODERCAN víctima de violencia de género, tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, dichas ausencias tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
2. Las empleadas de SODERCAN víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada con la disminución proporcional de su retribución, o bien a la reordenación de su tiempo de trabajo, estableciéndose para ello una flexibilidad horaria adaptada a su situación. Así mismo estas empleadas de SODERCAN tendrán derecho a un período de excedencia por razón de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses de duración de esta excedencia, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que vengán desempeñando, y durante los dos primeros meses de la misma percibirán sus retribuciones íntegras.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Artículo 37. Teletrabajo

1. SODERCAN entiende el teletrabajo como la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidas en la empresa.
2. Serán susceptibles de acogerse a la posibilidad de teletrabajo aquellos empleados de SODERCAN cuya ocupación se haya especificado como factible dicha contingencia en el Catálogo de Funciones y Responsabilidades definido en el artículo 20 del presente Convenio.
3. Todo empleado que ocupando un perfil de trabajo en el que esté contemplada esta posibilidad, solicite por escrito a la empresa la posibilidad de realizar teletrabajo, deberá justificar su petición especificando cómo esta modalidad de prestación de servicios le permitirá conciliar su vida familiar y laboral. La empresa valorará su solicitud, teniendo en cuenta la distribución de jornada semanal implantada en su área y cómo ésta se vería afectada por la realización de teletrabajo por parte de uno de sus miembros, revisando así mismo que las funciones encomendadas que en esos momentos esté realizando el trabajador solicitante, sean susceptibles técnica y operativamente de ser teletrabajadas. En caso de total entendimiento, establecerá formalmente con dicho trabajador un "Acuerdo para la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo".
4. Las principales características que definen el modelo de teletrabajo de SODERCAN y que se reflejarán en el acuerdo formal a establecer con la persona que realice teletrabajo son las siguientes:
 - a. De naturaleza voluntaria deberá concertarse de mutuo acuerdo entre las partes.
 - b. Con carácter reversible, por cualquiera de las partes se podrá dar por cancelado el acuerdo de teletrabajo quedando establecido para ello un preaviso necesario de 15 días.
 - c. Se establecerá un horario de presencia en el centro de trabajo de 9:00 a 14:00, y el resto de horas hasta completar su jornada se realizan en el lugar alternativo que decida el teletrabajador, siendo éste responsable de la gestión y organización de este tiempo de trabajo.
 - d. Los teletrabajadores mantendrán su condición de empleados a todos los efectos, incluidas sus responsabilidades y las condiciones de su relación laboral, garantizándoles que no sufrirán discriminación alguna por su condición, teniendo el mismo acceso que el resto de empleados a la formación, las posibilidades de carrera profesional, etc.
 - e. SODERCAN proporcionará el equipamiento informático para el desempeño de las funciones del teletrabajador, incluidas las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados, y por su parte el teletrabajador proporcionará y asumirá el coste que conlleve la conectividad de dicho equipo desde el lugar de trabajo alternativo que decida.
 - f. SODERCAN se responsabilizará de la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad profesional del teletrabajador en el ejercicio de esta modalidad de prestación de servicios.
5. SODERCAN se reserva el derecho a utilizar mecanismos que permitan controlar y auditar el trabajo desempeñado por los teletrabajadores. Así mismo, y por necesidades de carga de trabajo debidamente justificada en el área o dirección, podrá circunstancialmente interrumpir de forma temporal la aplicación de esta medida.
6. A la entrada en vigor del Catálogo de Funciones y Responsabilidades se revisarán los acuerdos de teletrabajo de SODERCAN establecidos previamente a la firma de este convenio en aras de garantizar la igualdad de condiciones para todo el personal.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

X - Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial

Artículo 38. Igualdad

Empresa y representantes de los trabajadores, con la firma de este Convenio, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir esta igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que SODERCAN desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, empresa y representantes de los trabajadores asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En función de este compromiso, ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de este Convenio, plasmarán el mismo en un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específico para SODERCAN, estableciendo con ello los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, empresa y representación legal de los trabajadores designan a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad definida en la sección segunda de este Convenio, en consonancia con sus funciones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como responsable de los objetivos concretos de igualdad a alcanzar.

Artículo 39. Responsabilidad Social Empresarial

Empresa y representantes de los trabajadores, con la firma de este Convenio, se comprometen a elaborar y poner en marcha de forma conjunta la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial que ponga en marcha la entidad durante la vigencia de este acuerdo, de manera interna a través de las iniciativas que se lleven a cabo por la propia plantilla, a través de la integración de la RSE en los sistemas de gestión que afecten a los valores y principios de la organización, al lugar de trabajo, y al impacto en la sociedad y en el medioambiente, así como a impulsar las acciones de dinamización de la sostenibilidad (económica, social y medioambiental) de la región, que SODERCAN lidere.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

XI - Régimen disciplinario

Artículo 40. Clasificación

El personal sujeto al ámbito de este convenio podrá ser sancionado por la dirección de SODERCAN en virtud de los incumplimientos de sus obligaciones contractuales, así como por las acciones y omisiones sancionables en las que incurran.

Atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia, e intención, las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, todo ello de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos y sin perjuicio de las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral, y lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas concordantes que resulten de pertinente aplicación.

Artículo 41. Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad o salidas anticipadas, durante el periodo de un mes sin que exista causa justificada.
2. La ausencia al trabajo al menos un día al mes sin causa justificada. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar el salario correspondiente a este día de ausencia al trabajo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. La no presentación del parte de baja por incapacidad temporal en el plazo de tres días desde el inicio de la ausencia, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
6. La no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de cinco días desde la fecha de emisión, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
7. La negligencia en el trabajo, o desidia o descuido en el cumplimiento de las instrucciones recibidas cuando cause perjuicio leve.
8. La negligencia en el cuidado y conservación de los locales, mobiliario, documentación, equipamiento, herramientas, incluidas las informáticas, y demás enseres de SODERCAN, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como faltas graves.
9. El empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, incluyendo Internet, redes sociales y correo electrónico, para usos ajenos a las funciones propias del perfil de trabajo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. El empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) no proporcionados por SODERCAN para su trabajo.
11. Falta de aseo y limpieza personal.
12. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de SODERCAN con sus trabajadores. La falta maliciosa de la comunicación de estos datos se considerará como falta muy grave.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la prestación de servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
14. No atender al público con la diligencia y corrección debidas, así como la incorrección en el trato con los compañeros o personal subordinado.
15. Negarse a asistir a un curso catalogado por la empresa como de presencia obligatoria.

Artículo 42. Faltas Graves

1. Más de tres faltas de puntualidad o salidas anticipadas, durante el periodo de un mes sin que exista causa justificada.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

2. La ausencia al trabajo dos días al mes sin causa justificada. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, de forma reiterada.
4. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o del abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta sería considerada como grave.
5. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
6. La simulación de presencia a través de cualquier medio, así como la simulación de la presencia de otro trabajador valiéndose de su tarjeta de acceso o firmando por él.
7. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
8. Si existe reiteración en la comisión de la inatención al público con la diligencia y corrección debidas.
9. La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las instrucciones recibidas cuando cause perjuicio grave.
10. Las faltas cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros e inferiores, así como el incumplimiento intencionado de los procedimientos vigentes. Si de ellas se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
11. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
12. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos o gestiones particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo.
13. La reiteración en el empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, incluyendo Internet, redes sociales y correo electrónico, para usos ajenos a las funciones propias del perfil de trabajo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
14. La reiteración en el empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) no proporcionados por SODERCAN para su trabajo.
15. La asistencia al trabajo bajo los efectos de la embriaguez o sustancias ilegales.
16. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
17. El quebrantamiento o violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a SODERCAN, a terceros, o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, notificación escrita de la sanción.
19. Las faltas previstas en el apartado octavo del artículo 42, cuando la comisión de esa falta se pueda entender como maliciosa o causa de perjuicio grave para la empresa, y las faltas previstas en el apartado decimosegundo del artículo 42, cuando la comisión de esa falta produjera escándalo notorio.

Artículo 43. Faltas Muy Graves

1. Las faltas de puntualidad o salidas anticipadas no justificadas, durante cinco días o más al mes, o durante diez o más días al trimestre.
2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar una baja por enfermedad o accidente de trabajo.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de la embriaguez o sustancias ilegales, si repercuten negativamente en el trabajo.
5. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas, y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados, así como a los familiares de todos ellos.
6. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
8. El abandono del servicio, especialmente en perfiles de responsabilidad, o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
9. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
10. La prevalencia de la condición de empleado de SODERCAN para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
11. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
12. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores de la empresa o a cualquier persona dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante la prestación de un servicio, así como de material de oficina u otros enseres de la empresa.
13. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duraciones superiores a dos años, dictadas por la autoridad judicial.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
15. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
16. El manifiesto abuso de autoridad con infracción manifiesta de este convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
17. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, incluida la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
18. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, de forma intencionada.
19. La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
20. Las faltas previstas en el apartado décimo del artículo 43, cuando la comisión de esa falta derivase en perjuicio para la empresa, las faltas previstas en el apartado decimoquinto del artículo 43, cuando la comisión de esa falta suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, o se produzca perjuicio alguno para la empresa por la inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, y las faltas previstas en el apartado decimosexto del artículo 43, cuando la comisión de esa falta suponga perjuicio a SODERCAN, a terceros, o se utilicen en provecho propio el quebrantamiento o violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

Artículo 44. Sanciones

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio y siempre teniendo en cuenta que el alcance de cada sanción se establecerá considerando el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño a los intereses de la sociedad, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.
2. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.
3. Por faltas graves:

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

- Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a un mes.
 - Inhabilitación para la participación en procesos de ascenso o promoción interna, por un período mínimo de un año y máximo de tres.
4. Por faltas muy graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Despido disciplinario.

Artículo 45. Procedimiento sancionador

1. Todas las sanciones requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.
2. En el supuesto de comisión de faltas leves, únicamente habrá de garantizarse la audiencia del trabajador como requisito previo a la imposición de la sanción.
3. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será necesaria la previa instrucción de un expediente, que se tramitará de conformidad con las siguientes normas:
 - Una vez conocida por la empresa la presunta comisión de la falta por parte de un trabajador, la dirección, de oficio o previa denuncia, iniciará el expediente disciplinario y designará el instructor/a para el mismo, así como un secretario/a para este proceso que posea base jurídica, comunicándose a ambos, al trabajador afectado, así como a la representación legal de los trabajadores cuando legalmente proceda. El instructor, deberá ostentar igual o superior nivel profesional que el trabajador afectado.
 - El instructor abrirá un periodo de investigación durante el cual practicará cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y formulará el pliego de cargos en el plazo de diez días hábiles, a contar a partir del día siguiente a la finalización del periodo de investigación, con expresión precisa de los hechos imputados, faltas presuntamente cometidas y posible sanción aplicable.
 - El pliego de cargos se notificará al trabajador afectado, quien dispondrá de un plazo cinco días hábiles para formular alegaciones y presentar pruebas en su defensa.
 - Valoradas las alegaciones formuladas, en su caso, por el trabajador, el instructor del expediente formulará propuesta de resolución, debidamente motivada, que será elevada a la Dirección de la Empresa para la resolución del expediente.
 - La resolución será notificada al trabajador y, cuando legalmente proceda, al Comité de Empresa de SODERCAN.

Artículo 46. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días laborables, las graves a los veinte días laborables y las muy graves a los sesenta días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de las mismas.
2. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto llevado a cabo por SODERCAN, en relación con los hechos constitutivos de la falta, ya sea una información preliminar o el propio inicio del expediente disciplinario, si bien desde esas actuaciones hasta la resolución del expediente disciplinario no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

XII - Prestaciones sociales

Artículo 47. Complemento de Incapacidad Temporal

1. Al personal de SODERCAN que sea declarado en situación de incapacidad temporal, se le complementarán las prestaciones que perciba en dichas situaciones, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Cantabria 10/2012, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, cuya disposición adicional novena, modifica el artículo 3 de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de medidas administrativas, económicas y financieras para la ejecución del plan de sostenibilidad de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, o en aquellas otras normas que en futuro regulen estas situaciones de incapacidad temporal. En todo caso, en la medida en que la evolución de la legislación lo vaya permitiendo, el complemento de las prestaciones se acercará lo máximo posible al 100% del salario en todas las situaciones.
2. En relación a lo estipulado en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que establece los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, y en concreto al supuesto legal de intervención quirúrgica, se consideran incluidas en estos supuestos las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio: cirugía mayor y menor ambulatoria.

Así mismo, se entenderá comprendida en el supuesto legal de hospitalización la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren, respectivamente, las letras b, c y d del artículo 13.2 de la Ley 16/2003 de 28 de Mayo de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

En ambos supuestos, las retribuciones a percibir desde el inicio de la situación de incapacidad temporal equivaldrán a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad, aun cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tenga lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y por parte del órgano competente se acredite a tal extremo.

De igual forma, se incorporan como supuestos excepcionales para percibir un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones, los siguientes:

- a. Los procesos de incapacidad temporal:
 - a. Que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.
 - b. Que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.
- b. La incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- c. Los procesos de incapacidad temporal:
 - a. Causados por enfermedades graves, considerando como tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos, que estén contemplados en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

b. Derivados de procesos oncológicos no enumerados expresamente en Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos por los servicios médicos que determine la empresa, con objeto del adecuado control de su situación. Estos reconocimientos se podrán realizar de modo aleatorio o dentro de un plan de inspección.
4. La negativa injustificada, obstaculización o impedimento a la práctica de estos controles conllevará la pérdida inmediata del complemento descrito en este artículo.
5. Al personal de SODERCAN que se encuentre en situación de suspensión por maternidad o paternidad, y cuya base de cotización se encuentre topada por los límites que establezca la legislación vigente, la empresa abonará un suplemento como mejora voluntaria a esta prestación, con el fin del que el trabajador alcance el 100% de su retribución.

Artículo 48. Vigilancia de la Salud

1. Como complemento a lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales por el que la empresa debe garantizar al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, SODERCAN proporcionará a todas las personas trabajadoras de su plantilla una revisión médica anual, que más allá de las pruebas relacionadas con el riesgo propio de su actividad, incorporará pruebas adicionales que permitan un reconocimiento médico general completo, entre los que se incluirá entre otras pruebas, análisis de sangre y orina, electrocardiograma en reposo, y estimación del riesgo cardiovascular.
2. A sumar a este reconocimiento médico general se proporcionará a las personas trabajadoras de SODERCAN de edad igual o superior a los 40 años de edad la posibilidad de realizar pruebas específicas para la prevención del cáncer de colon, y específicamente para las personas que cumplan este requisito de edad, para el personal masculino pruebas específicas para la prevención del cáncer de próstata, y para el personal femenino pruebas específicas para la prevención del cáncer de cuello uterino.

Artículo 49. Seguro de Accidentes

1. Desde el momento de su incorporación a SODERCAN y teniendo como duración la totalidad de la vigencia de su contrato, la empresa suscribirá a cada uno de sus empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, un Seguro de Accidentes que cubrirá tanto los que sucedan durante el desempeño de su puesto de trabajo como los que acontezcan en su vida privada.
2. En caso de fallecimiento del trabajador, o de incapacidad permanente absoluta, la cobertura de este seguro será de 180.000 €.

Artículo 50. Ayuda Guardería – Cuidado de Hijos o hijas - Material escolar

1. Con el objetivo de apoyar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras de SODERCAN, se establece una ayuda de financiación de los gastos de cuidado de sus hijas y/o hijos menores de tres años que se encuentren bajo su custodia y otra ayuda de financiación del material escolar de los hijos/as desde los tres años hasta la finalización de la enseñanza obligatoria.
2. El personal de SODERCAN destinatario de la Ayuda de Guardería serán todos los empleados de SODERCAN que tengan a su cargo hijas y/o hijos menores de tres años que sean atendidos en guarderías o centros de atención infantil debidamente autorizados que

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

- no gocen de régimen de gratuidad, ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, o procedan a la contratación de personas cuidadoras para la atención de los mismos.
3. La cuantía de la ayuda será de 80 € brutos al mes si se tiene una hija o un hijo, y 120 € brutos al mes si se trata del cuidado de dos o más hijas y/o hijos, en ambos casos desde el mes en el que se finalice la suspensión por maternidad y hasta el mes en el que cumplan los tres años de edad. Para tener opción a esta cuantía la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa dicha circunstancia, en el mismo mes en el que comience a tener derecho a esta ayuda.
 4. Así mismo, el personal de SODERCAN que lo solicite y acredite debidamente, recibirá una ayuda de 60 € anuales en concepto de Ayuda para financiar el Material escolar de su hijo/a, si se tiene un hijo o una hija, y de 100 € si se trata de más de un hijo o hija, a partir de los 3 años de éstos y hasta la finalización de la enseñanza obligatoria.
 5. El pago de estos importes se hará anualmente y de forma conjunta con la nómina de Enero del año siguiente. Para ello en la primera quincena de dicho mes se deberá aportar a la empresa la siguiente documentación:
 - Copia del Libro de familia completo en el que conste la inscripción en el Registro Civil del hijo/a o hijos/as que motiva la solicitud de esta ayuda.
 - Certificado original de la guardería o centro de atención infantil en el que conste el CIF del centro, nombre del director o directora, y en el que se acredite los meses de permanencia de cada hijo/a por el que se solicita la ayuda de guardería.
 - En el caso de solicitar ayudas para gastos por contratación de personas cuidadoras se presentará el Alta en el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social que acredite la contratación, así como certificación del periodo anual de alta de dicha persona cuidadora.
 - Certificado original del centro del colegio en el que conste el CIF del centro, nombre del director o directora, y en el que se acredite la matriculación del niño/a o niños/as, partir de los tres años de edad.
 6. Estas ayudas tendrán la consideración de retribución, por lo que computarán a efectos de los límites salariales según lo regulado en el Artículo 25.4 de este Convenio, por lo que cada trabajador solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

Artículo 51. Ayuda de estudios

1. Los trabajadores de SODERCAN que así lo soliciten, tendrán derecho a percibir una ayuda anual para sufragar el coste del 50% de la matrícula de estudios que deseen cursar, con un máximo de 1.000 € al año.
2. Será requisito para solicitar esta ayuda, que la formación se pueda considerar una especialización profesional que favorezca el correcto desempeño de las funciones del trabajador dentro de la actividad que desarrolle en SODERCAN
3. El importe que corresponda abonar, conforme a lo indicado en el apartado 1 de este artículo, se anticipará al trabajador en el momento de cursar la matrícula, una vez aporte a la empresa la documentación justificativa correspondiente.
4. Será requisito para formalizar esta ayuda, que estos estudios sean realizados en su totalidad, y se aporte el certificado que avale la realización de los mismos. En caso contrario el trabajador deberá devolver la cantidad anticipada.
5. Estas ayudas tendrán la consideración de retribución, por lo que computarán a efectos de los límites salariales según lo regulado en el Artículo 25.4 de este Convenio, por lo que cada trabajador solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

Artículo 52. Jubilación

1. De conformidad con la legislación vigente, y según lo establecido por el art. 215 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o la normativa que lo sustituya, modifique o complemente, los trabajadores de SODERCAN que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo SODERCAN celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo de SODERCAN podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:
 - Tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad establecida en la disposición transitoria décima, apartado segundo, del RDL 8/2015, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al trabajador.
 - Acreditar un período de antigüedad en SODERCAN de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para los supuestos en los que el trabajador relevista contratado por SODERCAN lo sea a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y siempre que se acrediten el resto de los requisitos.
 - Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.
 - Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista contratado por SODERCAN y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
 - Sin perjuicio de la reducción de jornada establecida, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, SODERCAN y el trabajador jubilado parcialmente, cotizarán por la base de cotización conforme a los siguiente escala para el ámbito temporal de este convenio: 2017, la base de cotización será equivalente al 70% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, 2018 el 75%, y 2019 el 80%. En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Los trabajadores que cumpliendo la normativa vigente se acojan a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo, deberán cursar su solicitud ante la dirección de SODERCAN con una antelación de seis meses a la fecha en la que deseen hacer efectivo dicho derecho, periodo durante el cual la empresa realizará la gestiones oportunas para la formalización del contrato de relevo.

3. Al personal de aplicación del presente Convenio, que posea una antigüedad mínima de 25 años en SODERCAN, que reúna los requisitos establecidos por la legislación vigente de la Seguridad Social en materia de jubilación anticipada voluntaria, según lo regulado por el art. 208 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o la normativa que lo sustituya, modifique o complemente, y que opte por solicitarla, la empresa se compromete a sufragar la posible pérdida de poder adquisitivo que puede conllevar dicha jubilación, por lo que SODERCAN asumirá la parte de la pensión correspondiente al coeficiente reductor que se le aplique hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

XIII - Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 53. Principios generales y permisos para la formación

1. La formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad en SODERCAN, gracias a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales acordes con su ocupación, la realización de cursos de perfeccionamiento y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. A sumar a lo ya estipulado en el artículo 33.2.b en lo relativo a los permisos para asistencia a exámenes, y con el objetivo de facilitar la promoción, la formación y el perfeccionamiento profesional, al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, le será de aplicación las siguientes condiciones:
 - a. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo y/o preferencia para elegir vacaciones anuales, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento académico profesional, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.
 - b. Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, no directamente relacionados con el trabajo desempeñado en SODERCAN, siempre que a criterio de la empresa las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 54. Plan de Formación

1. En consonancia con los procedimientos definidos en el sistema de gestión de calidad instaurado en SODERCAN, el Área de RRHH elaborará un plan de formación siguiendo la estrategia de captación de necesidades definida en dicha sistemática, planificando su ejecución y realizando el seguimiento y evaluación de la formación realizada.
2. Los contenidos de dicho plan atenderán las necesidades detectadas, y en el mismo se indicarán los posibles asistentes propuestos y los objetivos que se pretenderán con estas actividades formativas, para posteriormente y a lo largo del año, ir planificando las mismas, definiendo objetivos operativos de cada curso de formación, y en la medida de lo posible estableciendo parámetros de explotación que permitan medir el retorno de la formación o el impacto de la misma en la organización.
3. Este Plan de Formación será presentado por la dirección de SODERCAN a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, indicada en este convenio, en virtud de las funciones establecidas que este órgano posee sobre la Formación en SODERCAN, trasladando en la misma dicho plan a los representantes legales de su plantilla, en consonancia con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La misión de esta Comisión en el ejercicio de su funciones relativas a la formación, será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, pudiendo realizar propuestas de mejora para incorporar actividades formativas al plan propuesto, así como realizar una evaluación y seguimiento anual del plan.
5. Como fuente de detección de necesidades complementaria a las anteriormente reseñadas, que permita que el Plan de Formación Anual sea un proyecto dinámico y abierto, la dirección de SODERCAN podrá inscribir a su personal en seminarios, congresos, cursos, y cuantas actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados para el desempeño del trabajo de un empleado, dando la posibilidad de aun no habiendo sido planificada esa formación, integrarla dentro del plan anual que se esté desarrollando.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

6. La habilidad de los trabajadores en idiomas se considera, por éstos y por la empresa, una necesidad creciente para el correcto desempeño de sus funciones, con carácter horizontal y a todos los niveles. Por ello, con independencia de la programación del Plan de Formación anual, y durante el periodo de vigencia de este convenio, la empresa ofrecerá a todos los trabajadores clases de idiomas, asumiendo su coste SODERCAN, con un tiempo de duración de 1,5 horas semanales. Los idiomas serán los estipulados por la empresa, según las necesidades de cada área y/o cada trabajador. Dicha formación se computará como horario de trabajo siempre que se realice fuera del horario de presencia obligatoria establecido de 9 a 14 horas.

Artículo 55. Otras consideraciones relativas a la formación y perfeccionamiento profesional.

1. Todas las acciones formativas a las que asista el empleado o empleada por iniciativa de SODERCAN, computarán como tiempo de trabajo efectivo, abonando la empresa los gastos de inscripción, y facilitando el traslado y el alojamiento, así como los gastos de manutención a los que dieran lugar.
2. A petición de la empresa, el trabajador deberá poner a su disposición toda la documentación y materiales de trabajo que le haya sido suministrado con motivo de la realización del programa de formación en el que haya sido inscrito, y cuando así lo considere conveniente, podrá solicitarle la presentación de un informe resumen comprensivo de los conocimientos adquiridos.
3. En aquella formación que la empresa considere de especialización profesional, necesaria para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico dentro de su organización, SODERCAN podrá establecer pactos de permanencia con los trabajadores que inscriba en dichas actividades formativas, conforme a lo previsto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores
4. Todas las acciones formativas que desarrolle SODERCAN y que cumplan los requisitos y condiciones para ello, serán presentadas ante la "Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo" hasta agotar el crédito anual que le sea concedido para la formación de sus trabajadores.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

XIV - Derechos sindicales

Artículo 56. Reglas generales.

1. SODERCAN, se compromete a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical recogidas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II del mismo, y en la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.
2. El Comité de Empresa de SODERCAN es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores elegido para la defensa de sus intereses.

Artículo 57. Derechos de los trabajadores.

1. La plantilla de SODERCAN podrá reunirse en asamblea, en aplicación del Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos de reunión, y siguiendo para ello lo dispuesto en el mismo sobre convocatoria, plazos, asistencia de personas no pertenecientes a la empresa, lugar, y horario de la reunión.
2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá al Área de RR.HH. un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. SODERCAN efectuará estas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 58. Derechos del Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo.
2. Los miembros del Comité de empresa tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores. El requisito formal para la utilización de este crédito horario, será la comunicación previa de cada miembro del comité a su superior jerárquico y al Área de RRHH, así como la imputación de dichas horas en el sistema informático de gestión de tiempos implantado en la empresa. Ésta podrá solicitar con posterioridad a la utilización de estas horas, justificación de dónde y en qué actividad se haya empleado este crédito horario. No se incluirá en este cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.
4. El comité de empresa dispondrá dentro de la sede de SODERCAN de un local permanente debidamente habilitado para el desarrollo de sus actividades, así como los medios materiales adecuados para su funcionamiento.
5. Así mismo dispondrá de tabloneros de anuncios en las instalaciones de SODERCAN, que serán propios y diferenciados de los de la empresa, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar, que tengan relación con su actividad, y estimen pertinentes.

MARTES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 228

XV - Disposición adicional primera: Mantenimiento del empleo

Sin perjuicio de las decisiones que pueda adoptar en relación con el personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio contratado externamente, la dirección de la empresa no adoptará unilateralmente medidas que impliquen la extinción (individual o colectiva) de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; procediendo, de concurrir circunstancias excepcionales que lo hagan necesario, a acordar con la representación de los trabajadores medidas alternativas a la extinción unilateral de contratos.

En representación de la Empresa:

En representación de los Trabajadores:

Fdo. Salvador Blanco García
Consejero Delegado SODERCAN, S. A.

Fdo. Zoraida Hijosa Valdizán - UGT

Fdo. Pablo Arroyo Bárcena - UGT

Fdo. Silvia García Martín - UGT

Fdo. Raúl Gómez Sánchez - CCOO

Fdo. Antonio Herrera Mendiguchía -
CCOO

2017/10482

CVE-2017-10482