

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8928 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria, para el periodo comprendido desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria hasta el año 2025.*

Código 39100052012011.

Visto el III 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 2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 8 de septiembre de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y las Delegadas de personal en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

I - Objeto y ámbito

Artículo 1. Determinación de las partes y objeto.

1. El presente Convenio denominado –“III 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 personas trabajadoras.

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.
- El personal empleado de SODERCAN por medio de las personas que ostenten la representación legal de sus trabajadoras y trabajadores.

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 a la representación de las personas trabajadoras 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 2025.
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 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - 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 quienes ostenten la representación de las personas trabajadoras y la representación 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 las personas trabajadoras elegidos teniendo en cuenta la representación sindical en la empresa. Cada Comisión Paritaria designará, de entre sus miembros y por unanimidad, una persona que ostente la presidencia y una persona que ostente la secretaría, la cual 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - 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. Cualquiera 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. Elaborar 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 las personas destinatarias 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 trabajadoras y 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.

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 las personas representantes de los/as trabajadores/as 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 y de las trabajadoras.
 - Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

Artículo 13.- Dirección y control de la actividad laboral

1. La persona trabajadora 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 o la trabajadora 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 la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.
4. SODERCAN podrá verificar el correcto uso de las herramientas que ponga a disposición de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.
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.

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 las personas trabajadoras, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Artículo 15. Grupos profesionales - Concepto

1. El sistema de clasificación profesional del personal trabajador 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.

Todos los niveles profesionales del grupo técnico estarán incluidos en el Grupo de Cotización 1 del Régimen General de la Seguridad Social. Los niveles 0, 1 y 2 del grupo administrativo estarán incluidos en el Grupo de Cotización 3 y el nivel 3 de ese grupo administrativo estará incluido en el Grupo de Cotización 6.

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, Formación e Igualdad 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:

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
Máster o curso de especialización de 60 créditos o superior	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

* Títulos universitarios de Segundo Ciclo pre-Bolonia y títulos universitarios oficiales de Graduado/a, Máster Universitario y Doctor/a, según los niveles de grado y postgrado universitarios vigentes, estipulados en el art. 3 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

** Titulaciones universitarias de Primer Ciclo pre-Bolonia.

6. Únicamente será incluida en la valoración la titulación académica que mayor número de puntos proporcione para la puntuación de méritos.
7. 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

1. 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 o empleada 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.

2. 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

1. 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.
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 seis meses a contar desde su entrada en vigor, las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras y las personas 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 o empleada de SODERCAN realizará cuantas tareas le asignen sus responsables, dentro del general contenido propio de su grupo profesional.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

V - Promoción y/o contratación

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

1. Promoción profesional:

Todas las personas trabajadoras 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 su artículo 19.

Esta carrera profesional, basada en la promoción interna, se fundamentará en la formación, los méritos, y la antigüedad de la persona trabajadora, así como en las facultades organizativas de la empresa, siempre tomando como referencia la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y la experiencia profesional.

SODERCAN contribuirá activamente a la aplicación, dentro de sus procesos de promoción interna, del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor.

Como principio de la promoción profesional, en SODERCAN se establece que en los procesos de provisión de vacantes no temporales que puedan producirse en la organización, así como en la creación de nuevos perfiles dentro de la misma, será necesario ofrecer su cobertura a través de la promoción interna de las personas trabajadoras que conforman su plantilla, en los términos desarrollados en el apartado segundo de este artículo.

Igualmente, de cualquier vacante subsidiaria que resulte de la propia cobertura de otra vacante no temporal dentro de la organización, será necesario ofertar su cobertura a través de la promoción interna en los términos anteriormente citados.

Únicamente podrá realizarse la amortización de una vacante no temporal existente, si concurren causas técnicas, organizativas o productivas que precisen tal medida. En ese caso, y siempre que exista personal con un nivel o grupo profesional inferior dentro de esa área en la que se considera preciso amortizar la vacante no temporal existente, será necesario ofrecer la cobertura de dicha vacante a través de la promoción interna, a las personas trabajadoras que concretamente forman parte de esa área, trasladándose de esta manera y en esos casos específicos, la amortización pretendida a la vacante última que deje la persona trabajadora que promocione dentro de su misma área.

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 las personas trabajadoras 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 o lugar 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

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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. Las personas trabajadoras interesadas que cumplan los requisitos genéricos, como el grupo profesional o un nivel dentro del mismo, definidos en el perfil de trabajo a cubrir, 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 personas admitidas en el proceso.
- iv. A la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, se sumarán la persona responsable del área en el que exista la vacante o el perfil de nueva creación a cubrir, la persona responsable del área de RRHH y aquellos otras personas trabajadoras de la empresa que la Comisión considere conveniente, por sus especiales conocimientos del perfil a cubrir, y que únicamente participarán como asesoras 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.
- 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 otras personas trabajadoras de la empresa, 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 personal trabajador 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/a trabajador/a con un nivel o de un grupo profesional inferior al de la vacante, ésta no generará derecho al ascenso al nivel superior del mismo grupo o al nivel del grupo profesional superior ocupado, ni la consolidación de dicho nivel o grupo, aunque hubiese transcurrido el plazo al que hace referencia el artículo 39 del Estatuto

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 a la representación de los trabajadores y trabajadoras, con anterioridad al nombramiento, los motivos y necesidades de la organización, así como la persona trabajadora designada.

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 la persona trabajadora estarán, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 24. Dimisión de la persona trabajadora

1. Si la facultad extintiva se ejercita por el/la trabajador/a, 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.

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 todas aquellas personas trabajadoras 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 personal 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	43.049,02
T1	35.739,01
T2	30.154,79
T3	24.570,57

Grupo Administrativo	Salario Base – Bruto anual
A0	25.181,27
A1	20.103,19
A2	16.752,66
A3	14.000,00

- 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 y las empleadas 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 período de devengo serán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, respectivamente.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

2. El personal empleado 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 y las empleadas 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 personal trabajador.
3. Para su consideración, serán las propuestas, notificadas y justificadas por el Personal de Dirección al trabajador o trabajadora, 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 realizado, 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 personal trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, previa autorización de su responsable, y lo más próximo posible del período de devengo 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 a la representación de los trabajadores, 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 de la persona trabajadora 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 o trabajadora 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/la trabajador/a, con la aprobación de la persona responsable que haya autorizado el

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

mismo, y cuyo consumo posterior será coordinado con su responsable, que informará al Área de Recursos Humanos con carácter previo a su consumo

4. El desplazamiento en el vehículo propio supondrá el abono del kilometraje recorrido a razón de 0,35 € por kilómetro, compensando con este importe todos los gastos ocasionados a la persona trabajadora (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 conforme a lo establecido en el procedimiento interno correspondiente, y estarán exentos de cotización y tributación hasta los límites que establezca la normativa fiscal y de cotización vigente.
5. El personal 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 el personal trabajador incluido en el ámbito personal de este convenio, pudiendo para ello establecer una subida lineal igual para todo el personal, 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 o trabajadora y en todos los conceptos incluidos en dicha retribución.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

VII - Horarios y jornadas

Artículo 30. Horario

1. Con carácter general se distinguirán dos tipos de horario:
 - 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, y el cómputo de horas se hará de forma mensual, pudiendo por tanto hacer uso del horario flexible para alcanzar el cómputo mensual correspondiente a los días y tipo de jornada aplicable
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. En el caso de las personas que cuentan con una reducción de jornada por guarda legal, no les será de aplicación el horario de presencia obligatoria de 9:00 a 14:00 y gozarán de flexibilidad tanto al inicio como al final de su jornada laboral pactada.
5. 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 y finalizarla a las 19.30 horas.
6. La dirección de la empresa realizará el control efectivo de presencia de las personas trabajadoras, utilizando para ello un sistema específicamente destinado para tal efecto. En dicho sistema de control de presencia se habilitará un tiempo de cortesía de 15 minutos, tanto para la entrada como para la salida, en el horario de presencia obligatoria, y en caso de hacer uso del mismo se deberá compensar ese tiempo dentro del horario flexible. Asimismo, se deberá registrar el tiempo de comida en los terminales de presencia, informando del uso del tiempo dedicado por este motivo, cuando se realice en el interior del centro de trabajo
7. Todo el personal trabajador podrá 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, que deberá ser disfrutado entre las 8:30 y las 14:00 horas y que no se podrá utilizar para retrasar la entrada o anticipar la salida. 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.
8. 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 y las trabajadoras, 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

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

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 3 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 a la persona trabajadora 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 fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del 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 produzca durante el periodo de vacaciones, que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora 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: El personal trabajador que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá 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 al menos 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/la empleado/a, 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 a la persona trabajadora de la incorporación a su puesto de trabajo con anterioridad a la consulta y una vez finalizada la misma.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - 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.
 - e. Traslado del domicilio habitual: 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 tres meses, percibiendo la retribución correspondiente a dicha reducción.
 4. Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave: Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Solo podrá concederse un mes máximo de reducción de jornada por el mismo proceso de enfermedad y sujeto causante, y se dejará sin efecto antes del mes en caso de fallecimiento o alta del familiar, correspondiendo a la persona trabajadora comunicar dicha circunstancia a la dirección de SODERCAN.

Si hubiera en SODERCAN más de una persona titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Las personas solicitantes de esta reducción deberán aportar en el momento de su solicitud la documentación acreditativa del grado de parentesco (libro de familia, certificación del Registro Civil, o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar), así como un informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste que el familiar padece una enfermedad muy grave que requiere cuidados de terceras personas.

5. 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 periodo 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

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

en el cargo o función.

- b. Suspensión del Contrato de Trabajo. Todo el personal empleado incluido 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 o la trabajadora y el tiempo en suspensión no computará a los efectos de antigüedad.

En caso de reincorporación, ésta se realizará el mismo nivel, sueldo y condiciones que tuviera la persona empleada 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 6 meses y se podrá extender hasta un máximo de 5 años.

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 haya 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.

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, la persona trabajadora 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 el personal empleado, 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. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para SODERCAN, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

los apartados 4 y 5 de este artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. 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 del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.
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 corresponderá 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.

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 la persona trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que su hijo/a cumpla los 12 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad o paternidad legalmente establecida.

11. 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

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 personas trabajadoras 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. La persona trabajadora 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 ocurriere fuera de la provincia de residencia de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo o hija 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. La persona trabajadora deberá acreditar, con la

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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, la persona trabajadora deberá avisar con la suficiente antelación a la empresa de su ausencia por estos motivos.

Si el padre y la madre del menor fueran ambos, personal trabajador 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 vengan desempeñando, y durante los dos primeros meses de la misma percibirán sus retribuciones íntegras.

Artículo 37. Flexibilidad y Teletrabajo

1. Como medida para impulsar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y a sumar a la flexibilidad horaria recogida en el artículo 30 de este Convenio, SODERCAN apuesta por la promoción de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral, siempre fundamentada en la responsabilidad, la autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras. Por este motivo, se contempla la posibilidad voluntaria de realizar el trabajo a distancia, entendido éste como el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo durante una parte de su jornada laboral semanal, y utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación, es decir, haciendo uso del denominado teletrabajo. Esta modalidad de prestación de servicios seguirá siendo compatible con la modalidad presencial, que se mantendrá como la modalidad ordinaria de trabajo en SODERCAN.
2. Esta flexibilidad se concreta en la posibilidad de poder teletrabajar un máximo de 37,5 horas mensuales, las establecidas dentro de la Jornada Habitual en el artículo 30 de este Convenio, durante los meses de enero a mayo y de septiembre a diciembre, o 35 horas mensuales, las establecidas dentro de la Jornada Intensiva en el citado artículo, durante los meses de junio a agosto, desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el lugar en el que elija para el desarrollo del trabajo a distancia. En el caso de las personas que cuenten con una reducción de jornada por guarda legal, el máximo de horas mensuales de teletrabajo se ajustará al porcentaje de reducción que estén disfrutando. Dado el número máximo de horas de teletrabajo mensualmente establecidas, inferior al 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, este modelo de trabajo a distancia no tendrá la consideración de regular, tal y como se define en el art. 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el que se establece el ámbito de aplicación de la misma.
3. Con carácter general y voluntario, todas las personas trabajadoras de SODERCAN podrán acogerse a la posibilidad de teletrabajar que se refleja en este artículo. Únicamente no podrán hacer uso de esta modalidad los trabajadores o trabajadoras que tengan encomendadas unas funciones específicas cuya ejecución sea irrealizable si no se llevan a cabo de manera presencial.
4. Hacer uso del teletrabajo reflejado en este artículo, tendrá carácter voluntario y reversible para la persona trabajadora y para la empresa, y durante el tiempo que se ponga en práctica, por un lado, el personal que teletrabaje mantendrá su condición de empleados y empleadas 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 del personal a la formación, la promoción profesional, la prevención de riesgos laborales, y asistiéndoles el derecho a su intimidad, a la protección de sus datos y a la desconexión digital. Por otro lado, SODERCAN ejercerá las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, entre las que se encuentra la protección de datos y la seguridad de la información, así como las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los medios informáticos que facilite la empresa para el desempeño del teletrabajo.
5. El tiempo de teletrabajo indicado en el presente artículo y la flexibilidad laboral que esta fórmula proporciona, tendrá como objetivo poner en práctica la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar ante determinadas circunstancias que puedan acontecer. En consonancia con este fin, no será necesario establecer un día o un periodo diario en el que de forma rutinaria y fija se haga uso del teletrabajo, si bien el mismo se deberá realizar dentro de la franja horaria de trabajo establecida en el artículo 30.5 de este Convenio. Así mismo, salvo que el tiempo de teletrabajo se realice de forma agrupada en jornadas laborales completas, el teletrabajo deberá realizarse en horario distinto al

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

establecido como horario de presencia obligatoria en el centro de trabajo señalado en el artículo 30.4 de este Convenio.

6. Para el consumo de la bolsa de horas mensuales de teletrabajo definidas en este artículo, será obligatorio el cumplimiento de las siguientes condiciones:
 - a) El tiempo mínimo de teletrabajo a realizar será de 2 horas continuadas, periodo en el que no podrá interrumpirse esta modalidad de prestación del trabajo.
 - b) El límite de concentración de horas teletrabajadas agrupadas en jornadas laborales completas será de 2 días por semana, reduciéndose a 1 día en el caso de las semanas que tengan menos de 5 días laborables.
7. En aquellos consumos de horas de teletrabajo que se vayan a realizar de forma agrupada en jornadas laborales completas, con la suficiente antelación para que no pueda ocasionar perjuicio en el desempeño y en la coordinación de la actividad de su área, y siempre que las circunstancias lo permitan, el último día laborable de la semana anterior, la persona teletrabajadora deberá comunicar a su responsable y al Área de RRHH, qué día o días de forma completa se tiene previsto inicialmente teletrabajar la semana siguiente. Cualquier cambio o modificación de los días inicialmente previstos, o en la distribución de días semanales, así como las contingencias que puedan ocasionar excepciones para el consumo mensual de las horas de teletrabajo, deberá ser consensuado con el responsable de la persona teletrabajadora y aprobada por la empresa.
8. SODERCAN proporcionará el equipamiento informático para el desempeño de las funciones del personal teletrabajador, que deberán emplearse única y exclusivamente para su utilización profesional, siendo esta equipamiento responsabilidad de la persona trabajadora, incluidos los posibles daños que puedan suceder a causa de un uso indebido. Por su parte, las personas teletrabajadoras deberán contar con los servicios de telecomunicaciones y conectividad de dicho equipamiento necesarios para desempeñar sus funciones en remoto desde el lugar de trabajo alternativo que decida. SODERCAN, en concepto de compensación de los gastos de teletrabajo, abonará mensualmente a cada teletrabajador 8 €.
9. Las personas teletrabajadoras deberán registrar, a través del sistema de control y registro de jornada instaurado en SODERCAN, tanto el inicio como la finalización de sus horas de teletrabajo, así como las interrupciones o descansos que se lleven a cabo durante las mismas. Si fuera necesario y con la antelación suficiente comunicada por la empresa, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para atender las gestiones necesarias ante situaciones imprevistas que le sean solicitadas por parte de sus responsables. Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder. SODERCAN podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como podrá llevar a cabo auditorías internas del trabajo desempeñado en la modalidad de teletrabajo.
10. A la entrada en vigor de este Convenio se revisarán los acuerdos de teletrabajo de SODERCAN establecidos previamente a la firma del mismo en aras de garantizar la igualdad de condiciones para todo el personal.

Artículo 38. Desconexión digital

1. Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como elementos configuradores de la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente, afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Por este motivo, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, pues su regulación contribuirá a la salud de las personas trabajadoras de SODERCAN, disminuyendo la fatiga tecnológica, mejorando la calidad del trabajo y el clima laboral, y reforzando las diferentes medidas de conciliación de la vida personal y laboral, incluidas ya en este convenio.

2. Por ello, en el marco del presente acuerdo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 88 de la LOPD, las partes firmantes de este convenio, como política interna referida al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, acuerdan garantizar el ejercicio de este derecho a todas las personas trabajadoras de SODERCAN, tanto en el desempeño de su jornada de trabajo de forma presencial, como cuando pongan en práctica la flexibilidad horaria que proporciona el trabajo a distancia recogido en este convenio.
3. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites establecidos en este convenio, como pueden ser los equipos portátiles, teléfonos móviles, correos electrónicos, sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.
4. SODERCAN reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad. Sin embargo, deberán asumir que podrán no tener respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

Igualmente, SODERCAN garantizará en los mismos términos a las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, permisos, incapacidades o excedencias. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico en el que se informe de su ausencia en este tipo de circunstancias, indicando una cuenta de correo alternativa de otra persona o área de SODERCAN para hacer llegar el mensaje inicialmente enviado, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con interlocutores externos, así como la formación obligatoria que organice SODERCAN, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

5. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas, deberán cumplir especialmente esta política de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan, y fomentarán y formarán a su personal mediante la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. Por ello, se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que puedan suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.
6. La única excepción sobre la aplicación de la desconexión digital indicada en este artículo será en los casos en los que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio para la empresa, cuya urgencia temporal necesite indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, cuando SODERCAN requiera una respuesta de la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral, contactará con ella para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

7. Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, SODERCAN garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni repercutirá negativamente en su desarrollo profesional.
8. Como complemento de lo indicado en este convenio en relación con la desconexión digital en SODERCAN, las partes firmantes de este convenio, de común acuerdo, podrán establecer procedimientos y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

X - Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial

Artículo 39. Igualdad

Empresa y representantes de las personas trabajadoras, 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 y el resto de normativa vigente.

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 el Tercer 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 40. 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XI - Régimen disciplinario

Artículo 41. 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 42. 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 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 43. Faltas Graves

1. Más de tres faltas de puntualidad o salidas anticipadas, durante el periodo de un mes sin que exista causa justificada.
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 la persona trabajadora, sus compañeros/as 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 de la persona trabajadora 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, 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, las faltas previstas en el apartado decimosegundo cuando pueda considerarse maliciosa la falta de comunicación y las faltas previstas en el apartado decimotercero del artículo 42, cuando la comisión de esa falta produjera escándalo notorio.

Artículo 44. 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 de la persona trabajadora realizada para prolongar una baja por enfermedad o accidente de trabajo.
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 o trabajadoras 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 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 decimosexto del artículo 43, cuando la comisión de esa falta suponga riesgo grave para la persona trabajadora, 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 decimoséptimo 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 de la persona trabajadora con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

Artículo 45. 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:
 - 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 46. Procedimiento sancionador

1. Todas las sanciones requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.
2. En el supuesto de comisión de faltas leves, únicamente habrá de garantizarse la audiencia de la persona trabajadora 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 una persona trabajadora, 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, a la persona trabajadora afectada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras cuando legalmente proceda. El instructor, deberá ostentar igual o superior nivel profesional que la persona trabajadora afectada.
 - 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 a la persona trabajadora afectada, 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 la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora y, cuando legalmente proceda, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 47. 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
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 a la persona trabajadora expedientada.

XII - Prestaciones sociales

Artículo 48. Complemento de Incapacidad Temporal

1. El personal de SODERCAN que sea declarado de baja por enfermedad o cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la empresa abonará un suplemento como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, con la finalidad de que el mismo alcance el 100 por cien del salario señalado en el presente Convenio por todos los conceptos fijos y periódicos, mejora que se percibirá hasta que la empresa mantenga la obligación de cotizar por la persona trabajadora.
2. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora 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.
3. La negativa injustificada, obstaculización o impedimento a la práctica de estos controles conllevará la pérdida inmediata del complemento descrito en este artículo.
4. 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 la persona trabajadora alcance el 100% de su retribución.

Artículo 49. 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 50. 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 trabajadora, gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta, la cobertura de este seguro será de 180.000 €.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 51. 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 todo el personal empleado de SODERCAN que tenga a su cargo hijas y/o hijos menores de tres años que sean atendidos en guarderías o centros de atención infantil debidamente autorizados que 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 un máximo de 80 € brutos al mes si se tiene una hija o un hijo, y 120 € brutos máximos 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 o paternidad 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. Este importe tendrá la consideración de importe máximo y será necesario justificar la cantidad desembolsada mensualmente por este motivo, fijándose la cuantía de la ayuda en la cantidad que se justifique cuando ésta sea menor a la cuantía máxima de la ayuda establecida.
5. 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.
6. 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 e importe satisfecho durante el tiempo de permanencia de cada hijo/a por el que se solicita la ayuda de guardería y que ha de estar comprendido en el año natural anterior al que se cursa la solicitud.
 - 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 y copia de las nóminas satisfechas por este concepto durante el tiempo por el que se solicita la ayuda, y que ha de estar comprendido en el año natural anterior al que se cursa la solicitud.
 - 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 correspondiente al período lectivo del año natural anterior al que se cursa la solicitud.
7. Estas ayudas tendrán la consideración de retribución, por lo que computarán a efectos de los límites salariales según lo regulado en el Artículo 25.3 de este Convenio, por lo que cada persona trabajadora solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 52. Ayuda de estudios

1. Las personas trabajadoras de SODERCAN que así lo soliciten y que cuenten en el momento de la solicitud con una antigüedad en la empresa de un año, 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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora deberá devolver la cantidad anticipada. Igualmente será requisito permanecer en SODERCAN durante el tiempo en el que se desarrollen los estudios. En caso de que el trabajador o la trabajadora cause baja en la entidad por finalización de su contrato laboral o por su propia voluntad, la cantidad de la ayuda será proporcional al número de créditos superados o al número de horas cursadas con respecto al total, hasta el momento de la baja, deduciéndose la cantidad de ayuda restante en la liquidación correspondiente en el momento de la finalización contractual.
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 persona trabajadora solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

Artículo 53. 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, las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.
 - 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 la persona trabajadora relevista contratada por SODERCAN lo sea a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- 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 de la persona trabajadora relevista contratada por SODERCAN y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora jubilada parcialmente, cotizarán por la base de cotización conforme a la siguiente escala para el ámbito temporal de este convenio: 2022, la base de cotización será equivalente al 95% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, 2023 el 100%, 2024 el 100% y 2025 el 100%. 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 y trabajadoras 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 las 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XIII - Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 54. 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 55. 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 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 sus 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.
6. La habilidad de las personas trabajadoras 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

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Plan de Formación anual, y durante el periodo de vigencia de este convenio, la empresa ofrecerá a todas las personas trabajadoras 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/a. 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 56. 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, la persona trabajadora 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 y trabajadoras 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 personas trabajadoras.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XIV - Derechos sindicales

Artículo 57. 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.

Artículo 58. Derechos de las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 59. Derechos de los representantes de las personas trabajadoras

1. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las competencias establecidas en los artículos 62 y 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 representante de las personas trabajadoras 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. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán 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 dispondrán 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - 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 las personas trabajadoras medidas alternativas a la extinción unilateral de contratos.

En representación de la Empresa:

En representación de las personas
trabajadoras:

Fdo. Rafael Fernando Pérez Tezanos
Consejero Delegado de SODERCAN

Fdo. Zoraida Hijosa Valdizán - UGT

Fdo. Silvia García Martín - UGT

Fdo. Blanca Gutiérrez Pedraja