

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-1491 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2020-2024.*

Código 39001902011994.

Visto el Convenio Colectivo de la organización Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2020-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 13 de octubre de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado 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:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de febrero de 2023.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

CONVENIO COLECTIVO COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA 2020 - 2024

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

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Sin embargo, y de manera expresa, se excluye del ámbito de aplicación del presente convenio, al personal acogido a relación laboral asociativa (sindicalistas), el personal contratado por las Federaciones que tengan personalidad jurídica propia.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Ambas partes acuerdan que el presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 diciembre de 2024, entrando en vigor el 01 de enero de 2020.

Las tablas salariales que se acompañan en el Anexo II y III del presente convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 2020 y se aplicarán según lo dispuesto en el artículo 14 del presente convenio. El contenido normativo de este convenio entrará en vigor al día siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 3. Clasificación profesional.

En función de las aptitudes, titulaciones y contenido general del trabajo, el personal afectado por el presente convenio quedará adscrito en alguno de los grupos profesionales y categorías siguientes cuyas definiciones constan en el Anexo I del presente convenio.

Grupo 1. Abogadas y Abogados:

1. Abogadas y Abogados.

Grupo 2. Tituladas y Titulados Universitarios:

1. Tituladas y Titulados Superiores.
2. Tituladas y Titulados Medios.

Grupo 3. Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente:

1. Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Grupo 4. Personal Administrativo:

1. Jefas Administrativas y jefes Administrativos.
2. Administrativas y Administrativos.
3. Auxiliares Administrativas y Administrativos.

Grupo 5. Personal de Servicios y Limpieza:

1. Personal limpieza.
2. Personal de servicios.

Artículo 4. Procedimiento de acceso a los puestos de trabajo.

Previo al ingreso de personal, se procederá a ofertar las plazas vacantes al conjunto de la plantilla. Quien opte a la misma se someterá a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren necesarias para acceder al puesto que se oferta.

1. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente.
2. La incorporación de nuevas personas a la empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.
3. CCOO de Cantabria estará obligada a comunicar a la Oficina de Empleo, en el plazo que legalmente corresponda a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.
4. CCOO de Cantabria, previamente al ingreso, podrá realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud y su preparación adecuada al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
5. Una vez considerada apta, la persona seleccionada deberá aportar, con carácter previo, la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima por cada grupo profesional será la siguiente:

- Grupo profesional I, II y III.- 60 días.
- Grupo profesional IV.- 45 días.

En caso de cese voluntario la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos:

- Grupo profesional I, II y III.- un mes.
- Grupo profesional IV.- 15 días.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese, los salarios relativos al periodo de preaviso omitido.

Artículo 5. Formación profesional.

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

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

Artículo 6. Salud laboral.

Todo el personal trabajador del sindicato tendrá derecho a una revisión médica anual, incluida la ginecológica y la urológica. Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo que ocupen.

En caso de que cualquier persona trabajadora renuncie a este derecho, lo deberá comunicar por escrito.

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

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

La elección y/o el cambio de mutualidad profesional contratada por el sindicato requerirán la aprobación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada será de 1.575 horas efectivas de trabajo anuales.

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

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

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

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

El tiempo realizado fuera de jornada se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable. Los trabajos realizados en día festivo o no laborable se compensarán en los casos de jornada completa con dos días libres o la parte proporcional que corresponda cuando no se haya alcanzado una jornada de trabajo, siempre que el trabajador o la trabajadora sea requerida por la Dirección del Sindicato, siendo imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la secretaria. Este exceso se deberá disfrutar en el mes siguiente al que se produzca.

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

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

Todo el personal entregará en el primer trimestre de cada año su calendario según las limitaciones establecidas anteriormente, debiendo ser visado por la secretaría de RRHH. En la confección de este calendario se tendrán en cuenta las características de cada departamento. Mantener los servicios que presta el sindicato. En el primer mes de cada año se negociará el modelo de calendario para el citado ejercicio.

Artículo 8. Vacaciones y fiestas.

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el artículo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

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

Artículo 9. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación documental, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción formal de la pareja de hecho.
- Dos días naturales por nacimiento de hijo o hija y el correspondiente permiso de establecido legalmente.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, progenitores, hijos e hijas, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas de la persona afectada y de su cónyuge o pareja de hecho, compañero o compañera con quien conviva. En caso de que el entierro del familiar tenga lugar a una distancia entre 45 y 100 kilómetros desde el centro/lugar de trabajo el permiso será de 4 días, y si es superior a 100 kilómetros el permiso pasará a ser de 5 días.
- Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento de entre 45 y 100 kilómetros desde el centro/lugar de trabajo el permiso será de 4 días, y si el desplazamiento es superior a 100 kilómetros el permiso pasará a ser de 5 días. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier momento mientras el familiar se encuentre hospitalizado. También podrá disfrutarse en caso de que el familiar esté atendido en el servicio de urgencias cuando el hospital está pendiente de tramitar el ingreso hospitalario. En el caso de familiares de primer grado este permiso de 3 días se puede dividir, previa comunicación a la empresa, en dos o más bloques.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- Los permisos necesarios para la asistencia a técnicas de preparación al parto, prenatales, así como los necesarios para el seguimiento de técnicas de fecundación asistida.
- Consultas médicas, comunicándolo, cuando sea posible, con una antelación de 24 horas, la persona trabajadora que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un hijo o hija menor de 18 años o a un hijo o hija con una discapacidad superior al 33% sin límite de edad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho, sin pérdida de retribución, al permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, donde conste la duración de la consulta.
- Un día natural en caso de matrimonio de progenitores, hijos e hijas y hermanos o hermanas, que coincidirá con el día del matrimonio.
- Dos días naturales por cambio de domicilio.
- Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica de familiares de primer grado, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta, con un máximo de 20 horas anuales.
- Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

- Permiso por reuniones escolares donde estudien los hijos o hijas menores de edad, debiendo aportar el correspondiente justificante y previa comunicación mínima de 24 horas: 10 horas anuales.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- Para la realización de asuntos o gestiones particulares se establecen seis días retribuidos al año, incluidos 24 y 31 de diciembre. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 48 horas. Este permiso no podrá disfrutarse de manera continua a las vacaciones.

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

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

Artículo 10. Excedencias, reducciones y permisos no retribuidos.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
2. En el primer año la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los cuatro años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador o la trabajadora con excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
3. Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:
 - a) Nombramiento de cargo público, sindical o político.
 - b) Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CCOO, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.
4. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente, con ocasión de su reincorporación.
5. La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

Artículo 11. Derechos sindicales.

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

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

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Artículo 12. Antigüedad.

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

No obstante, las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad a 31 de diciembre del año 2014, y dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajadora o trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable, y en ningún caso revalorizable a partir de la firma del convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá tres pagas extraordinarias por importe del salario base más antigüedad consolidada y complementos, prorrateadas en las 12 mensualidades.

Artículo 14. Complemento I.T.

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

Artículo 15. Incremento salarial.

El incremento salarial durante la vigencia de este convenio será:

- 2020.- 0,5% directamente a tablas vigentes en el momento de la firma del convenio.
- 2021.- IPC + 1 punto.
- 2022.- 3,5%.
- 2023.- 2,5%.
- 2024.- 2%.

Como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo, se incluye cláusula de revisión salarial, para los años 2022, 2023 y 2024, que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo para el caso de que la inflación interanual supere los dígitos de los incrementos pactados.

Artículo 16. Anticipos salariales.

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

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

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

Artículo 17. Procedimiento sancionador.

1.- La facultad de establecer sanciones corresponde a la comisión ejecutiva quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio colectivo y en el estatuto de los trabajadores y las trabajadoras.

2.- Entra dentro de la competencia de la Representación de los trabajadores y trabajadoras, hacer denuncia y/o propuesta a la dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mandos, susceptibles de ser calificadas como faltas a los siguientes efectos.

3.- Todas las faltas requerirán comunicación expresa de la empresa a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Así mismo, se deberá dar trámite de audiencia previo a la sanción a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, así como a la federación correspondiente.

4.- En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un periodo previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá suspenderse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación.

5.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

6.- En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a representantes de los trabajadores y las trabajadoras será obligatorio la apertura de expedientes contradictorio en el que será oída la federación donde esta encuadrado.

La comunicación de apertura de tal expediente llevara el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuando a su derecho convenga. Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de la tramitación de la falta.

7.- La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que se le hubiese impuesto a la jurisdicción correspondiente, en los términos que se establecen en la ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 18. Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- d. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores y las trabajadoras afiliados y afiliadas o no y con los compañeros y compañeras, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2.- Se considerarán faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante dos meses.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. La simulación de enfermedad o accidente.
- d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- e. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.
- f. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.
- g. La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- h. Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- i. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- j. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, que sean de la misma naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3.- Serán faltas muy graves:

- a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o de las trabajadoras o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- j. El acoso moral.
- k. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de la misma naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 19. Sanciones.

1. La Comisión Ejecutiva Regional, o en quien esta delegue, informará a la representación legal de las personas trabajadoras de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.
2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a). Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
 - b). Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
 - c). Por faltas muy graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
- Traslado a otro centro de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

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

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

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

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

7. Prescripción y cancelación:

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

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

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

Artículo 20. Cláusula de denuncia y prórroga de vigencia del convenio.

A los efectos previstos en el artículo 86 del E.T., se considerará denunciado el convenio colectivo el día 1 de enero de 2025, sin perjuicio de lo cual ambas partes acuerdan que hasta el momento en que se proceda a la firma del convenio colectivo para el período siguiente, seguirán vigentes todas las cláusulas, tanto normativas como obligacionales, plasmadas en el presente convenio.

Artículo 21. Adhesión y nuevas competencias ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

convenio, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), salvo las excepciones establecidas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en su artículo 64.

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

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

Artículo 22. Comisión de seguimiento e interpretación.

1.- Se constituye una comisión de seguimiento e interpretación, con domicilio en la sede de CCOO de Cantabria, C/ Santa Clara, 5 de Santander, tendrá además de las facultades propias de su función, de interpretación de acuerdos con lo establecido en la normativa vigente, así como la conciliación y arbitraje entre sus efectos y la vigilancia de su cumplimiento.

2.- La comisión se reunirá cuando se considere necesario por una de las partes y estará constituida por la RLT y la persona de la Comisión Ejecutiva responsable de RRHH y podrán estar asistidos por los correspondientes asesores. En cada reunión que celebre esta comisión se levantará acta de lo tratado.

3.- Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinario o extraordinario, en el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo en el plazo de 72 horas.

4.- Así mismo, según lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, las partes acuerdan, que en el caso de que la empresa pretenda inaplicar, alguno o algunas de las disposiciones presentes en el presente convenio, relativo a las materias expresadas en el citado precepto, se estará al procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 23. Jubilación voluntaria y parcial.

CCOO de Cantabria reconoce el derecho a la jubilación parcial, a todo el personal trabajador que cumplan las condiciones previstas en cada momento por la legislación vigente para el acceso a dicha prestación de la seguridad social, con el único requisito de que deberá solicitarse con un plazo mínimo de preaviso de tres meses.

La organización facilitará la documentación que le exige la seguridad social para el reconocimiento de dicha prestación. El contrato a tiempo parcial preceptivo para el

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

acceso a la misma deberá ser negociado por mutuo acuerdo entre las partes, con la mediación de la RLT.

Disposiciones Transitorias.

Disposición transitoria 1. - Los técnicos y técnicas de prevención y/o medio ambiente tendrán un incremento en su salario base de 105,76 euros mensuales, a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio.

Disposición transitoria 2.- Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio vengan percibiendo en concepto de “antigüedad” o “antigüedad consolidada”, un importe menor de 130 euros mensuales (en 12 meses), consolidaran como complemento “ad personam” la diferencia entre el importe en concepto de antigüedad o “antigüedad consolidada” mensual y el importe de 130 euros mensuales en 12 meses.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio lleven en la empresa cuatro o más años y no vengan percibiendo el concepto de “antigüedad” o “antigüedad consolidada” consolidaran como complemento “ad personam” el importe de 130 euros mensuales en 12 meses.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

ANEXO I - GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

Grupo 1. Abogados y Abogadas:

Abogado o Abogada:

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

Grupo 2. Personal con titulación universitaria:

Titulados y Tituladas Superiores:

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

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

Titulados y Tituladas Medios:

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

Grupo 3. Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente:

Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente:

Es el trabajador o la trabajadora que está en posesión de la titulación requerida para desempeñar las funciones de técnico o técnica de prevención de riesgos laborales y/o de promoción del medio ambiente que se establecen en la legislación aplicable y, en todo caso, las que se detallan a continuación:

- Asesoramiento en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales y ambientales, tanto a la estructura sindical como a los afiliados y afiliadas,

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

representantes de los trabajadores y las trabajadoras y delegados y delegadas de prevención.

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

Grupo 4. Personal Administrativo:

Jefa o jefe Administrativo:

Es el Trabajador o la trabajadora que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y con formación acreditada en gestión de recursos humanos, desempeña funciones administrativas de tramitación y propuesta, asumiendo la dirección del trabajo de otros empleados o empleadas administrativas a su cargo.

Realiza la mayor parte de las siguientes funciones:

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

Personal Administrativo:

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

Realiza la mayor parte de las siguientes tareas:

- Atención y asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras en materias de legislación social, contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc., derivando a los servicios especializados y/o federaciones cuando sea necesario.
- Organización del trabajo administrativo en lo referente a compras, facturación, gestiones con los organismos públicos en nombre del sindicato, etc.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- Redacción y elaboración de escritos a petición de los trabajadores o trabajadoras, afiliados o afiliadas, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- Información general al público y afiliados y afiliadas, tanto sindical como laboral.
- Mecanografiado de escritos.
- Manejo de terminales informáticos, así como de programas preparados al efecto para la introducción, obtención y/o modificación de datos.
- Atención personal y telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- Seguimiento de expedientes a través de los programas preparados a tal fin.
- Elaboración de declaraciones de renta durante la campaña del IRPF de cada año.
- Tareas de archivo y registro de documentos de entrada y salida

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

Auxiliar Administrativo y Administrativa:

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

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

Grupo 5. Personal de servicios:

Limpieza:

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

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Servicios:

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

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

ANEXO II - TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2020
(0,5% sobre las tablas salariales de 2019)

	Mensual	Anual
GRUPO I ABOGADOS Y ABOGADAS		
Abogados y Abogadas	2.072,37 €	31.085,55 €
GRUPO II TITULADAS Y TITULADOS UNIVERSITARIOS		
Tituladas y Titulados Superiores	2.001,54 €	30.023,10 €
Tituladas y Titulados Medios	1.573,29 €	23.599,35 €
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN Y/O MEDIO AMBIENTE		
Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente	1.474,91 €	22.123,65 €
GRUPO IV PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefas y Jefes Administrativos	1.512,93 €	22.693,95 €
Administrativas y Administrativos	1.452,57 €	21.788,55 €
Auxiliar Administrativa y Administrativo	1.250,54 €	18.758,10 €
GRUPO V PERSONAL DE SERVICIOS		
Limpieza	1.064,23 €	15.963,45 €
Conserjería / Servicios	1.064,23 €	15.963,45 €

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

ANEXO III - TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021
(6,5% + 1% sobre las tablas salariales de 2020)

	Mensual	Anual
GRUPO I ABOGADOS Y ABOGADAS		
Abogados y Abogadas	2.227,80 €	33.416,97 €
GRUPO II TITULADAS Y TITULADOS UNIVERSITARIOS		
Tituladas y Titulados Superiores	2.151,66 €	32.274,83 €
Tituladas y Titulados Medios	1.691,29 €	25.369,30 €
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN Y/O MEDIO AMBIENTE		
Personal Técnico de Prevención y/o Medio Ambiente	1.585,53 €	23.782,92 €
GRUPO IV PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefas y jefes Administrativos	1.626,40 €	24.396,00 €
Administrativas y Administrativos	1.561,51 €	23.422,69 €
Auxiliar Administrativa y Administrativo	1.344,33 €	20.164,96 €
GRUPO V PERSONAL DE SERVICIOS		
Limpieza	1.144,05 €	17.160,71 €
Conserjería / Servicios	1.144,05 €	17.160,71 €