

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-9267 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para los años 2023-2026.*

Código: 39002895012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria, para los años 2023-2026, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 9 de agosto de 2023, integrada por la Asociación Empresarial de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria (APROGRACAN) en representación de la parte empresarial y en la parte social por Comisiones Obreras de Cantabria, CC.OO. y por Unión General de Trabajadores de Cantabria UGT, 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se 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, 19 de octubre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

**CONVENIO COLECTIVO
DEL SECTOR DE
ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS
SOCIALES DE CANTABRIA
2023-2026**

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

- Artículo 1.- Ámbito contractual.- Partes negociadoras.
- Artículo 2.- Ámbito funcional.
- Artículo 3.- Ámbito personal
- Artículo 4.- Ámbito territorial
- Artículo 5.- Vigencia y duración
- Artículo 6.- Denuncia del convenio
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 8.- Compensación y absorción
- Artículo 9.- Concurrencia de convenios
- Artículo 10.- Comisión Paritaria.
- Artículo 11.- Cláusula de descuelgue salarial
- Artículo 12.- Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comisión Paritaria.
- Artículo 13.- Prelación de normas

CAPÍTULO II

Contratación, clasificación profesional y promoción en el trabajo.

- Artículo 14.- Ingreso
- Artículo 15.- Contrataciones
- Artículo 16.- Período de prueba
- Artículo 17.- Clasificación profesional y funciones. Funciones de los Grupos Profesionales y categorías.
- Artículo 18.- Traslado de personal

CAPÍTULO III

Jornada, horarios, vacaciones, permisos y excedencias.

- Artículo 19.- Jornada, normas comunes
- Artículo 20.- Vacaciones
- Artículo 21.- Permisos y licencias
- Artículo 22.- Excedencias
- Artículo 23.- Jubilación parcial

CAPÍTULO IV

Régimen económico

- Artículo 24.- Pago de Nómina
- Artículo 25.- Estructura salarial

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

- Artículo 26.- Salario base
- Artículo 27.- Pagas extraordinarias
- Artículo 28.- Horas extraordinarias
- Artículo 29.- Dietas y Kilometraje
- Artículo 30.- Incremento salarial
- Artículo 31.- Cláusula de revisión salarial para cada año de vigencia (2023-2026).

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral.

- Artículo 32.- Condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VI

Formación.

- Artículo 33.- Formación.
- Artículo 34.- Criterios para la selección de asistencia a cursos.

CAPÍTULO VII

Derechos Sindicales

- Artículo 35.- Derechos Sindicales

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario.

- Artículo 36.- Faltas.
- Artículo 37.- Sanciones
- Artículo 38.- Prescripción.

CAPÍTULO IX

Beneficios asistenciales.

- Artículo 39.- Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Profesional y Accidente Laboral.

- Artículo 40.- Prestaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no Laboral.

CAPÍTULO X

Solución de conflictos laborales.

- Artículo 41.- Sometimiento al ORECLA.

ANEXO I: Tabla salarial año 2023

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito contractual.- Partes negociadoras.-

El presente Convenio Colectivo está suscrito en la parte social por, Comisiones Obreras de Cantabria, CC.OO. y por Unión General de Trabajadores de Cantabria UGT, y en la parte empresarial por la Asociación Empresarial de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria (APROGRACAN).

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

Art. 2.- Ámbito funcional.-

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º. 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las empleadoras, a la prestación de servicios profesionales de abogados, procuradores y graduados sociales.

Art. 3.- Ámbito personal.-

Este Convenio afecta a todos los trabajadores, a excepción de los que realicen funciones de Alta Dirección, y tiene plena eficacia para todos los sujetos, sean cuales fueren las denominaciones de sus categorías profesionales.

Art. 4.- Ámbito Territorial.-

El presente Convenio es de carácter regional siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Art. 5.- Vigencia y duración.-

El presente convenio tendrá una vigencia de CUATRO AÑOS, desde el 1 de Enero de 2023 hasta el 31 de Diciembre de 2026.

Art. 6.- Denuncia del Convenio.

Este convenio queda automáticamente denunciado a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente en el primer trimestre del año 2027 manteniéndose vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.-

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

Si la jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Estatuto de los Trabajadores, modificara, en todo o en parte, el contenido del presente Convenio, éste mantendrá el resto del articulado.

Art. 8.- Compensación y Absorción.-

1.- Se respetarán las condiciones no salariales superiores y más beneficiosas, en cómputo anual, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, o sean disfrutadas éstas por pacto entre la empresa y el personal.

2.- Al personal que viniera percibiendo desde 1-1-2004 salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio, se le aplicará la tabla de retribuciones aprobada en el mismo. La diferencia de retribuciones existente, excluyendo los conceptos de carácter voluntario, se reflejará en nómina como Complemento Personal y no será absorbible, ni compensable, desapareciendo los conceptos retributivos previos, que quedarán sustituidos por los de este convenio.

A efecto de calcular el citado complemento se tomará como referencia la nómina de Enero de 2004 efectivamente abonada.

A título enunciativo se señala que formarán parte de dicho complemento personal las diferencias resultantes de conceptos retributivos no voluntarios como antigüedad, idiomas, plus de asistencia...etc.

Art.9.- Concurrencia de Convenios.-

Los Convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, en concurrencia con el mismo, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán respetar, como mínimo, las condiciones de trabajo aquí pactadas en conjunto y en cómputo anual, considerándose nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este Convenio.

Se exceptúan de lo dispuesto en este artículo las materias reservadas a la negociación en el ámbito empresarial por el artículo 84.2 ET.

Art. 10.- Comisión Paritaria.-

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 2 miembros en representación de los empresarios y 2 en representación de los trabajadores. Todos ellos serán elegidos por y entre las partes firmantes del Convenio y podrán utilizar cuantos asesores estime cada parte.

En caso de cese de cualquiera de los miembros de la comisión paritaria, cada parte designará al correspondiente sustituto, comunicándose los cambios que pudieran existir a la otra parte.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Para ser válida la reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de cada parte.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Funciones específicas:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, de la evolución del sector en relación con la eliminación de la economía sumergida y de las prácticas de competencia desleal.
- Empezar tanto las acciones legales como de otra índole que, por mayoría absoluta de todos sus miembros, vayan destinadas a eliminar la competencia desleal y el intrusismo empresarial.
- Entender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste lugar, día y orden del día de la misma.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social del ORECLA, actuando como Secretaria de la misma la persona que en cada caso se designe.

Artículo 11.- Cláusula de descuelgue salarial

De conformidad con lo establecido en el Art. 82.3 del vigente estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio y para las materias, con las condiciones, procedimiento, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho art. 82.3 ET.

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

Art. 12.- Solución Extrajudicial de conflictos de la Comisión Paritaria.-

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, que se sometan de mutuo acuerdo entre las partes, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos y en concreto ante el ORGANISMO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES DE CANTABRIA (ORECLA).

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Art. 13.- Prelación de normas.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio las normas contenidas en el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre las empresas comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

En lo no previsto, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación (Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

CAPÍTULO II
CONTRATACIÓN, CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION EN EL
TRABAJO

Art. 14.- Ingreso.-

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

Art. 15.- Contrataciones.-

Las partes firmantes de este Convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo. Las empresas podrán efectuar transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, de conformidad con la legislación vigente en la materia en cada momento.

- **Contrato eventual por circunstancias de la producción.** Real Decreto-ley 32/2021 -

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las causas coyunturales e imprevisibles como justificativas y las causas ocasionales previsibles que impliquen un desajuste temporal de la plantilla.

La duración del mismo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias y podrá prorrogarse por una sola vez hasta el plazo máximo de 1 año.

Art. 16.- Período de Prueba.-

Se establece un período máximo de prueba en la contratación, a tenor de lo regulado en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral.

Art. 17.- Clasificación profesional y funciones.-

Los grupos y categorías profesionales que, a continuación, se relacionan, son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el

volumen de la empresa no lo requiere. A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal de cada nivel y categoría:

Grupo I.

Titulado de grado superior.

Es el trabajador que siendo poseedor de título universitario de grado superior, tal como Doctor, Licenciado o Ingeniero, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en virtud del título que posee para ejercer funciones para las que el propio título faculte o habilite, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio

Grupo II.

Titulados de grado medio.

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

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

Grupo III. PERSONAL ADMINISTRATIVO

En las empresas que sólo tengan una persona contratada en trabajos administrativos, ésta deberá también realizar las tareas propias de secretariado, telefonista-recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas, independientemente de su categoría.

Nivel III. I

Oficial administrativo de 1ª y Taquimecanógrafo/a

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable, realiza, a las órdenes inmediatas del titular de la empresa, con responsabilidad directa e iniciativa propia, trabajos técnicos o administrativos, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del despacho.

Nivel III.2

Oficial administrativo de 2ª

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable realiza bajo la dirección y supervisión de un responsable del despacho trabajos administrativos con iniciativa propia, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del mismo.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Nivel III.3

Auxiliar Administrativo

Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas elementales administrativas y gestiona en centros oficiales la presentación de documentos

Grupo IV

Personal Limpieza (por horas)

Es el personal ocupado en la limpieza de los locales, mobiliario e instrumentos de trabajo de la Empresa

Art. 18.- Traslado de personal.-

La empresa podrá disponer, por necesidades reales del servicio, el traslado de trabajadores de una localidad a otra de la región contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario, si existiese. En caso de discrepancia, se seguirá el procedimiento establecido en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los traslados definitivos, las empresas lo comunicarán al trabajador afectado y a sus representantes, si los hubiere, exponiendo las causas que lo justifican y los motivos de dichos traslados por escrito y abonando al trabajador los gastos producidos por dicho traslado.

Por otra parte, cualquier trabajador podrá solicitar por escrito el traslado de localidad o pueblo donde preste sus servicios a otro centro de trabajo de la Empresa ubicado en localidad distinta. La empresa estudiará la posibilidad de acceder a tal petición.

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 19.- Jornada.- Normas comunes

La jornada de trabajo se pacta de carácter anual y será de 1.772 horas de trabajo efectivo durante los cuatro años de vigencia (2023 a 2026).

El descanso semanal se efectuará el sábado y el domingo.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el necesario para desplazarse dentro de la jornada laboral, de un lugar a otro para realizar gestiones por orden de la empresa en cualquier organismo, entidad, u otro centro de trabajo que sea preciso.

En la elaboración del calendario de días y horario a realizar, se respetarán los límites de jornada diaria y los descansos semanales mínimos fijados legalmente.

Se declara no laborable la tarde de los días 24 y 31 de Diciembre de cada año. Las mañanas de dichos días tendrán la consideración de permiso recuperable.

En caso de que en la empresa hubiere Delegados de Personal o Comité de Empresa, el calendario se realizará siendo acordado con los mismos.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Flexibilidad de jornada: Los trabajadores contratados a jornada completa, podrán disponer dentro de la jornada diaria establecida por la Empresa, de una hora de flexibilidad repartida en dos periodos de 30 minutos en los horarios de entrada y salida. Si el horario fuera continuado la flexibilidad será de 30 minutos en la hora de entrada o salida.

Art. 20.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días o parte proporcional, según tiempo trabajado en el año, para todo el personal afectado por el presente Convenio.

El calendario de reparto del turno de vacaciones se podrá fraccionar en dos periodos, salvo que la empresa cierre coincidiendo con las vacaciones judiciales. En todo caso, se disfrutará al menos de un periodo de 15 días naturales consecutivos del 1 de junio al 30 de Septiembre. Siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá disfrutar sus vacaciones o parte de ellas fuera del período establecido

Las vacaciones no comenzarán en festivos, domingos o días de descanso, iniciándose el cómputo el día hábil siguiente, salvo los trabajadores que presten sus servicios en estos días.

El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación.

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

En caso de que la incapacidad temporal derive de del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 y 48 bis 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 21.- Permisos y Licencias.

► Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los permisos y licencias establecidos por la legislación vigente en la materia en cada momento:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y personas convivientes. En este caso podrá disfrutar los días de licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria al efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
5. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas de médicos especialistas, debiendo presentar la justificación oportuna, así como para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
6. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente será retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.
7. Un día de libre disposición. Para hacer efectivo el disfrute de este día libre, se solicitarán con una antelación mínima de dos días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.
8. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.
El derecho de los trabajadores a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará de forma continuada, a continuación de la baja maternal.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajasen.
9. Permiso de hasta 20 horas/año previo aviso y justificación para acompañar a familiares de primer grado a médicos de cabecera o especialistas y acompañamiento a consultas médicas tanto de la Seguridad Social como privadas.
10. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución, proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Previo acuerdo entre las partes, quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor entre doce y catorce años, podrá solicitar reducción de jornada con reducción proporcional de salario y garantía de reincorporación a la jornada completa al cumplir el causante 14 años. No obstante, los trabajadores con un preaviso de 30 días podrán dejar sin efecto dicho acuerdo de reducción manteniendo la garantía de reincorporación

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

11. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderán al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Las licencias fijadas en este convenio serán extensivas a las parejas de hecho siempre que estén debidamente acreditada tal condición mediante su inscripción en el registro correspondiente. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

► **Licencias no retribuidas.**

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

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro de un plazo de 15 días siguientes a su solicitud.

Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad, podrán concederse licencias inferiores a quince días de duración.

Art. 22.- Excedencias.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, en las condiciones previstas en el Art. 9.1, b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

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

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades iguales o similares a las comprendidas por este Convenio.

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

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

- Designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

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

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia, (excepto las excedencias voluntarias) conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

de tiempo de servicios y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 23.- Jubilación parcial.

El personal, de común acuerdo con la Empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV REGIMEN ECONOMICO

Art. 24.- Pago de Nómina.

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo. En caso de abonarse por cheque o talón, el abono se efectuará el primer día de cada mes o el anterior a éste si fuera festivo o víspera de festivo y se dispondrá de media hora de permiso retribuido para su cobro siempre que la jornada laboral coincida íntegramente con el tiempo de apertura de la oficina bancaria en que deba hacerse efectivo el mismo.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los trabajadores, de firmar y recoger los mismos. La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Art. 25.- Estructura salarial.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

Art. 26.- Salario base

Es la parte de la retribución de los trabajadores, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, consistirá en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial ANEXO I Para el primer año de vigencia, 2023.

Para los restantes años 2024, 2025 y 2026, una vez conocido el IPC real del, una vez conocido el IPC real del ejercicio anterior, si fuera necesario la revisión salarial de los mismos, se elaboraran por la comisión negociadora las tablas correspondientes.

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional.

Art. 27.- Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá, en proporción a la jornada realizada, las pagas extraordinarias denominadas de “Verano” y de “Navidad”, en la cuantía de 30 días de salario base y en su caso complemento personal. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

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

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

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

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

Art. 28.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes convienen en la utilización mínima de horas extras, con el fin de favorecer la creación de empleo dentro del sector. Por ello, la compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante descanso de igual tiempo libre, en cualquier periodo en un plazo de dos meses desde su realización. Subsidiariamente se podrá compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

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

Art. 29.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Cuando, a requerimiento expreso de la empresa, los trabajadores, en los desplazamientos realizados en el desarrollo de sus funciones laborales, tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos, debiendo el personal posteriormente justificarlos con la presentación de las facturas correspondientes.

Si los desplazamientos se efectúan en coche propio en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0,22 € por kilómetro.

Art.30.- Incremento Salarial

El incremento salarial para cada año de vigencia será: 2023=3%, 2024= 3%, 2025= 3,5% y 2026 = 3,25%

Art. 31.- Cláusula de revisión salarial para cada año de vigencia (2023-2026)

En el caso de que el IPC real, establecido por el INE, de cada uno dichos años, registrase a 31 de Diciembre de cada año, un incremento superior al del convenio para dicho año, se efectuará una Revisión Salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de Enero del año que se revisa y para llevarlo a cabo se tomarán como

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año. Los atrasos que pudieran generarse se abonaran en el primer trimestre del año siguiente al ejercicio que se revisa.

CAPÍTULO V SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 32.- Condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales realizando y manteniendo actualizada la Evaluación de Riesgos, incluyendo de manera específica los Riesgos Psicosociales y la adopción de las medidas preventivas necesarias

Con objeto de salvaguardar el derecho de la salud de los trabajadores y como medidas de prevención de primer orden se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1.995 de 8 de Noviembre, así como la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como cualquier otra disposición sobre esta materia que vigente o que en el futuro se promulgue.

Se informará a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

El trabajador informará al responsable de la empresa y a los Delegados de Prevención, si los hubiere en la empresa, acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, entrañen un riesgo, en cumplimiento del deber de colaboración en la prevención.

Se informará a los Delegados de Prevención si los hubiere, de los casos y situaciones que impliquen riesgo para los trabajadores, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos laborales inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, de acuerdo con lo que establezca la legislación en cada momento, la evaluación de riesgo laboral en cada puesto de trabajo o servicio que se realice.

CAPÍTULO VI FORMACION

Art. 33.- Formación.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

La formación y capacitación del trabajador que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos, que deberán ser acreditados individualmente. Esta formación se realizará dentro de la jornada de trabajo, si se llevara a cabo fuera de la jornada este tiempo será compensado por el mismo tiempo de descanso y en su defecto retribuido en la misma proporción.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

Objetivos de la formación.- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de ambos sexos de títulos académicos y profesionales.

Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

Adaptar la mentalidad de los trabajadores hacia una dirección participativa.

Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de prácticas de salud.

Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores o puestos directivos.

Coste de la formación.- Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán presentar los planes de formación que estimen necesarios en el sector ante el FORCEM, acogiéndose a las estipulaciones de este organismo para llevar a cabo la formación de forma gratuita.

Art. 34.- Criterios para la selección de asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los delegados de personal, si los hubiere, de mutuo acuerdo.

En el caso de no existir éstos, por la empresa, a la vista de las solicitudes.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Art. 35.- Derechos Sindicales

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa.
2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del Personal: Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Serán las que se recogen en el Art. 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as, Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36.- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.
7. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Serán faltas graves:

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

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.
2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa.
7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.
8. Competencia desleal.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo

11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.
13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

Art. 37.- Imposición de Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Sin perjuicio de la notificación previa, de toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

Art. 38.- Prescripción.-

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

CAPÍTULO IX BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 39.- Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Profesional y Accidente Laboral.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas a satisfacer desde el primer día de la baja el complemento salarial necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de que se trate, suponga para el trabajador la percepción del 100% de sus retribuciones como máximo hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa.

Art. 40.- Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

En la primera baja del año natural, la empresa abonará desde el primer al tercer día de baja, ambos inclusive, un complemento hasta alcanzar el 50% de su retribución. Desde el cuarto

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

al vigésimo, ambos inclusive, un complemento hasta alcanzar el 75% y del vigésimo primer día hasta un máximo de 6 meses desde la fecha de inicio, un complemento hasta el 100% de sus retribuciones.

En las siguientes bajas del año, cuando la incapacidad temporal derive de Enfermedad Común o Accidente no Laboral y tenga una duración de al menos 9 días, la Empresa abonará, a su cargo, durante los tres primeros días de baja, el 70% de la base de cotización del mes anterior.

Art. 41.- Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por ello, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los e-mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Art. 42.- Protección a las Trabajadoras víctimas de violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar:

1. Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
2. Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social).

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

5. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
6. Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Art. 43.- Acoso sexual y Xenofobia

1. En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.
2. La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 8 de este Convenio), por escrito –directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado), y en el supuesto de que se verificase de forma fehaciente la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.
3. La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

CAPÍTULO X SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Art. 41.- Sometimiento al ORECLA.

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido actualmente en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA.

En consecuencia, las partes en conflicto habrán de acudir al ORECLA:

A) PRECEPTIVAMENTE: Como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.

B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Discrepancias durante la negociación de Convenios o pactos.

Discrepancias en los períodos de consultas de los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipara al intento de conciliación ante el servicio administrativo prevista en el artículo 63 de la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social".

DISPOSICION ADICIONAL I:

Las diferencias económicas que proceda abonar por aplicación de este Convenio desde la fecha de entrada en vigor del mismo, serán satisfechas por las Empresas dentro de los tres meses siguientes a la firma del mismo.

Santander, 09 de agosto de 2023.

LUNES, 30 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 208

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR
DE ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS SOCIALES DE CANTABRIA AÑO 2023.

	SALARIO BASE MENSUAL	RETRIBUCION ANUAL (X 14 PAGAS)
Grupo I. Titulado de grado superior.	1.636,87	22.916,18
Grupo II. Titulados de grado medio.	1.306,20	18.286,80
Grupo III. ADMINSITRATIVOS		
Nivel III.1 Ofc. Administrativo de 1ª Taquimecanógrafo	1.231,79	17.245,06
Nivel III.2. Ofc. Administrativo de 2ª	1.124,30	15.740,20
Nivel III.3. Auxiliar Administrativo	1.101,45	15.420,30
Grupo IV Personal de Limpieza (x horas)	8,71	15.434,12