CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-1158 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Santurban, S.A., para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027.*

Código 39100532012017

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Santurban, S.A, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 23 de octubre de 2024, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación legal de los Trabajadores, 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, 7 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,

Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-1158

CONVENIO COLECTIVO SANTURBAN 2024-2027

Título I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Artículo 3.- Ámbito temporal

Artículo 4.- Denuncia y revisión.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Artículo 6.- Respeto de las mejoras adquiridas

Artículo 7.- Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

Título II.- Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 8.- Periodo de prueba de ingreso.

Artículo 9.- Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.

Artículo 10.- Organización del trabajo.

Artículo 11.- Formación

Artículo 12.- Clasificación profesional.

Artículo 13.- Trabajos de categoría superior.

Artículo 14.- Trabajos de categoría inferior.

Artículo 15.- Contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 16.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Artículo 17. Teletrabajo.

Artículo 18.- Dimisión del trabajador.

Artículo 19.- Jubilación ordinaria.

Título III.- Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 20.- Jornada laboral.

Artículo 21.- Vacaciones

Artículo 22.- Permisos especiales

Artículo 23.- Permisos retribuidos

Artículo 24.- Permisos sin sueldo

Artículo 25.- Excedencias.

CVE-2025-1158

Título IV.- Del Salario

Artículo 26.- Salario

Artículo 27.- Complemento antigüedad

Artículo 28.- Complemento "Ad Personam"

Artículo 29.- Mejora Voluntaria en el caso de la Incapacidad Temporal

Artículo 30.- Distribución de salario anual, pagas y horas extraordinarias

Artículo 31.- Dietas y Desplazamientos.

Título V.- Del régimen disciplinario.

Artículo 32.- Faltas y Sanciones.

Título VI.- De los derechos de reunión y libre sindicación

Articulo 33.- De los derechos de reunión y libre sindicación.

Artículo 34.- Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.

Artículo 35.- Delegados de Personal

Artículo 36.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Artículo 37.- Prácticas antisindicales.

Título VII.- Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38.- Trabajos en pantallas

Título VIII.- Conciliación de vida laboral y familiar

Artículo 39.- Armonización de vida laboral y familiar. Planes de igualdad

Artículo 40.- Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Título IX.- Varios

Artículo 41.- Adhesión al ORECLA

Artículo 42.- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias

Artículo 43.- Derecho Supletorio y prelación de normas.

Artículo 44.- Pacto derogatorio

ANEXO.- Tabla Salarial y Plus Convenio 2024

CVE-2025-1158

TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El Convenio se aplicará a todos los trabajadores de la mercantil SANTURBAN S.A con independencia de sus categorías profesionales o el tipo de relación temporal o indefinida que les una con la empresa.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se concierta por la representación unitaria de los trabajadores por un lado y la dirección de la empresa por el otro.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que la empresa posee en la Comunidad de Cantabria.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años. Una vez registrado y publicado, iniciará su vigencia el 1 de enero de 2024 expirando la misma el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la denuncia del convenio exigirá un preaviso escrito a la contraparte con una anticipación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. La ausencia de denuncia implicara la prorroga anual de la totalidad del presente convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. Respeto de las mejoras adquiridas.

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.
2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a los establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 7. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

CVE-2025-1158

2. El Comité Paritario quedará integrado por seis miembros (tres delegadas de personal que ostentarán la representación social y tres representantes de la empresa) Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

3. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Comité regulado en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En defecto de representación legal de los trabajadores, éstos y la empresa podrán encomendar la fijación de las condiciones salariales al Comité Paritario regulado en el presente artículo.

5. Asimismo, se atribuye al Comité Paritario la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley O. 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

TITULO II.- CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en

CVE-2025-1158

la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 9. Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.

1. Conforme al art, 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

4. La empresa informará a los trabajadores de la posible existencia de puestos de trabajo vacantes, sus requerimientos y condiciones de acceso y laborales, de forma que puedan formular solicitudes de cambio de puesto. No obstante, corresponde a la empresa la decisión sobre la cobertura de dichos puestos, salvaguardando en todo momento los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 11 .Formación.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa la participación en cursos, actividades o programas, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

La financiación de las actividades formativas se hará a través FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) hasta agotar el crédito anual que le sea concedido para la formación de sus trabajadores.

En la concesión de la formación se priorizará el interés de los estudios para la empresa y la vinculación del trabajador solicitante con la misma. A estos efectos, se elaborará un Plan Anual de Formación que será negociado con la representación unitaria de los trabajadores.

Las partes negociadoras aceptan la obligatoriedad en la formación propuesta por la empresa y que resulte imperativa por la normas vigentes o, en su caso, necesaria para el buen desempeño de las tareas propias del trabajo. En el caso que de que la empresa determine la obligatoriedad de la formación, el tiempo dedicado a la misma tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con independencia de que se desarrolle dentro o fuera de la jornada laboral.

CVE-2025-1158

Respecto al resto de formación voluntaria, no computará como tiempo de trabajo, rigiendo respecto a la misma lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Clasificación profesional.

1. Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

I. Titulados:

Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

II. Personal Administrativo:

Jefe/a de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa. Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros/as con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa.

Oficial/a de primera: Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Interpretes jurados de un idioma, Operadores/a de Máquinas contables, Taquimecanógrafos/as en idioma nacional que toman al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Auxiliar: Es el empleado, mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

III. Técnicos de oficina:

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de la misma en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

CVE-2025-1158

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Analista de Sistemas: Le corresponde el diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización.

1. ° Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos.

Componentes físicos («hardware»).

Componentes lógicos («software»), aplicaciones, organización.

2. ° Asesorar y coordinar con todo el personal de la empresa sobre las posibilidades de proceso de datos.

Analista-Programador/a: Es el trabajador que, por una parte, le corresponde, dentro de los procesos a cargo de lo definido como Programador/a, aquellos que por su estudio, confección o tratamiento revistan mayor complejidad y, de otra, aquellos de los definidos entre los del Analista, referentes a aplicaciones sencillas.

Diseñador/a de página Web: Es el trabajador/a encargado/a del diseño de página Web desde los aspectos estéticos, de imagen, comercial y de mercadotecnia y no necesariamente desde los aspectos técnicos del diseño en sí.

Programador/a Senior: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los problemas complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Programador/a en Internet: Es el trabajador/a que, teniendo las mismas características que las correspondientes a un programador/a de gran experiencia, enfoca su trabajo exclusivamente al entorno de Internet.

Jefe/a de Operación: Es el trabajador que, con personal a su cargo, tiene bajo su responsabilidad:

La planificación del trabajo a realizar en cada uno de los ordenadores, turnos y particiones.

La asignación de recursos humanos en cada puesto de trabajo y en cada momento.

La coordinación con Análisis y Programación para la puesta a punto de las cadenas y para las pruebas que haya que realizar.

CVE-2025-1158

La coordinación con Técnica de Sistemas para el mejor aprovechamiento del sistema.

El conocimiento, en todo momento, del sistema operativo y del trabajo para tomar decisiones en las dudas que se presenten en operación.

Llevar estadísticas de averías y control de mantenimiento preventivo en todas las máquinas.

La conservación de los manuales de operación.

Programador/a Junior: Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento a partir de la documentación realizada por un técnico de cualquiera de las categorías profesionales de rango superior.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad, de tratamiento que le ha sido asignada.

Técnico/a de mantenimiento de página Web: Es el trabajador/a, que con conocimientos de similares características a las que posee un programador/a de experiencia media o media-baja, está encargado/a de mantener en perfecto estado de funcionamiento las páginas Web a su cargo, así como realizar trabajos de mejora y ampliación de las mismas, siempre bajo las instrucciones recibidas de cualquier técnico/a de superior categoría dentro del ámbito de Internet.

Operador/a de Ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

IV. Especialistas de oficina:

Jefe/a de Campo: Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior, teniendo a su cargo a Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores.

Jefe/a de Zona: Realiza las mismas funciones del Jefe de Campo, a las órdenes de éste, en un área definida por la empresa. En caso necesario, realizará funciones de Inspector y Entrevistador.

Inspector/a-Entrevistador/a: Es el empleado mayor de veintiún años, que supervisa el trabajo realizado por los Entrevistadores/as-Encuestadores/as para determinar su corrección en el trabajo y en las normas señaladas por las empresas, realizando incluso entrevistas mediante cuestionario.

Entrevistador/a-Encuestador/a: Es el empleado que, mediante cuestionarios

estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.

V. Subalternos/as:

Recepcionista: Tiene a su la atención al público, usuarios, o terceros que acuden a los locales y oficinas de la empresa, dirigiéndolos a los despachos correspondientes, facilitando informe y atendiendo a las dudas que puedan plantear. Tiene a su cargo la recepción de mensajería y correspondencia que puede recibirse.

Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

CVE-2025-1158

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

VI. Oficios varios:

Oficial/a de primera, Oficial/a de segunda y Ayudante: Incluye al personal, como Mecánicos/as, Carpinteros/as, Electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de las categorías señaladas.

Los Conductores/as de automóviles serán considerados Oficiales/as de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes los siguientes profesionales:

2. La relación de categorías profesionales incluidas en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las enumeradas si la importancia de la empresa no lo requiere.

Artículo 13. Trabajos de categoría superior.

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 14. Trabajos de categoría inferior.

Conforme al tenor literal del vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, «En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores».

Artículo 15. Contratos Fijos-Discontinuos a tiempo parcial

Atendiendo a las necesidades que puedan producirse por los encargos que realice la administración, o proyectos en los que participe la empresa, podrá llevarse a cabo la contratación de trabajadores con la condición de fijos-discontinuos a tiempo parcial.

CVE-2025-1158

Artículo 16. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en esta materia por la legislación estatal vigente.

Artículo 17. Teletrabajo.

Podrá realizarse por medios telemáticos un máximo de una jornada de trabajo a la semana, previa autorización del responsable del servicio correspondiente y siempre que la naturaleza de las funciones a desarrollar sean susceptibles de prestarse de esta forma.

En todo momento deberá garantizarse que existen personas realizando trabajo presencial en las instalaciones de la empresa, para la cobertura del servicio correspondiente.

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pena, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 19. Jubilación ordinaria.

El contrato de trabajo se extinguirá por jubilación en la edad ordinaria prevista legalmente, siempre que el afectado reúna los periodos de cotización necesarios para acceder a ella.

TITULO III.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada del personal que presta servicios en la empresa se fija en un máximo de 1748 horas anuales con una jornada diaria de 7 horas.

Entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre de cada año, ambos inclusive, la jornada diaria de trabajo será de 6 horas. Esta jornada estival reducida no será de aplicación a aquellos trabajadores que no realicen una jornada anual completa, salvo aquellos cuya jornada sea igual o superior al 75% de la ordinaria.

La concreción y distribución de la jornada anual será objeto de fijación en el calendario anual correspondiente.

El cómputo de fichaje será anual.

CVE-2025-1158

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal quedan establecidas en 24 días laborables.

Este periodo se verá incrementado en función de la antigüedad del trabajador en la empresa de la siguiente forma:

15 años : 25 días

20 años : 26 días

25 años : 27 días

30 años : 28 días

Si encontrándose el trabajador en situación de disfrute vacacional, le sobreviniera una incapacidad temporal por cualquier causa, se interrumpirán el cómputo del periodo vacacional pudiendo el trabajador disfrutar de los días no consumidos una vez finalizada su baja médica, aún fuera del año natural al que corresponda su devengo.

Artículo 22. Permisos especiales.

Tendrán la condición de no laborables, los días 24 y 31 de diciembre. Si cualquiera de estos días cayera en fin de semana, su disfrute se realizará en la fecha que se acuerde a principio de año con ocasión de la elaboración del calendario anual.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

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

a) Dos días por licencia de Navidad.

b) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

c) Cinco días por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos. En el caso de fallecimiento de familiares o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días, mientras que para el caso de tercer y cuarto grado será de 1 día.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

CVE-2025-1158

h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, «Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

i) El día de la boda de sus padres, hijos o hermanos siempre que coincida con día laborable.

j) El tiempo necesario e imprescindible y, como máximo dos horas, cuando precise realizar el trabajador alguna gestión en tiempo coincidente con su horario de trabajo, siendo preciso previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, y justificando suficientemente su necesidad. La empresa autorizará esta salida siempre que la justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo lo permitan, denegándola en caso contrario. Este derecho podrá ejercitarse hasta un máximo de tres veces por trabajador en el año natural.

k) El día del examen siempre que corresponde a títulos o formaciones para la obtención de un título de carácter oficial, o pruebas selectivas en el ámbito del empleo público.

l) Tres días hábiles por asuntos propios debiendo comunicarse con una antelación mínima de 48 horas a su disfrute, sin que resulten acumulables a vacaciones, días no laborables o festivos.

m) Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, el trabajador que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un familiar de primer grado, siempre que exista una relación de dependencia o cuidado, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo justificar la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho podrá ejercitarse por el trabajador hasta un máximo de 24 horas en el año natural en conjunto por todos los supuestos contemplados en este apartado.

Los permisos establecidos en los apartados b) y c) son de aplicación también en el caso de parejas de hecho legalmente inscritas en el registro correspondiente, o relación análoga de afectividad, siempre que pueda acreditarse ese hecho.

Artículo 24. Permisos sin sueldo.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. Ello, sin perjuicio del derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria de conformidad con lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. La empresa podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolo otro trabajador perteneciente al mismo departamento de la empresa.

4. Para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

5. Para realizar estudios relacionados directamente con el trabajo habitual , previo informe motivado del superior. En este caso el contrato del trabador será suspendido

CVE-2025-1158

durante el tiempo que dure el permiso, pudiendo reincorporarse a la finalización del mismo reconociéndose al trabajador reserva del puesto de trabajo .

Artículo 25. Excedencias.

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

TITULO IV.- DEL SALARIO

Artículo 26. Salario.

El salario base y el plus convenio para el año 2024, en cómputo anual, por categorías y grupos profesionales será el establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Citadas tablas serán revisables anualmente, como mínimo, en un porcentaje equivalente al que sea establecido para el sector público.

CVE-2025-1158

No obstante lo anterior, si lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos lo permitiesen, se aplicaría en su caso los incrementos previstos en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría.

Artículo 27. Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de mercado, comenzará a devengarse para todo el personal de la empresa en los términos previstos en el artículo citado, con efectos al día 1 de Enero de 2017 en adelante. Consecuencia de lo anterior, no serán tomados en consideración para su cálculo ni para su devengo, periodos anteriores al día señalado.

Los porcentajes descritos en el convenio estatal se calcularán, exclusivamente, sobre el salario base .Citado complemento, a partir de su percepción, será revisado anualmente en el mismo porcentaje que el salario base, sin que quepa absorción o compensación siendo un complemento consolidable.

Artículo 28. Complemento Ad Personam.

Percibirán citado complemento los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio recibieran un salario superior al establecido en el presente convenio. Citado complemento, compensa en su integridad la inaplicación del convenio colectivo de consultoría con anterioridad a 01 de Enero de 2017, y muy particularmente, la inaplicación de lo dispuesto en el artículo 25 del mismo texto.

Citado complemento se incrementará a partir del 01 de Julio de 2017 con una cuantía equivalente a la reducción sufrido en el salario base inicial por aplicación del Real Decreto Ley 8/2010.Citado complemento no será absorbible ni compensable, siendo revisable anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y consolidable.

Artículo 29. Mejora voluntaria en el caso de Incapacidad Temporal

En los supuestos de Incapacidad Temporal por Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa complementará al trabajador desde el primer día de baja hasta el 100% de su salario base, plus convenio, complemento “ad personam” y, en su caso, complemento de antigüedad.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o Accidente NO laboral para la primera baja, se aplicarán las mismas condiciones antes expuestas.

Si se produjese otra baja médica dentro del año natural, el trabajador será complementado hasta el 100% de su Salario, siempre que el periodo de baja sea igual o superior a 4 días de periodo de baja y hasta el máximo indicado.

Artículo 30. Distribución del salario anual, pagas y horas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo y con un importe equivalente al de salario base, plus convenio, antigüedad y complemento “ad personam”, en su caso.

2. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

CVE-2025-1158

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de Julio, y el segundo a los de la Paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por el trabajador.

3. Respecto a las horas extraordinarias, ambas partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores, y Entrevistadores: 36,56 euros/día.

Subalternos y aspirantes: 33,85 euros/día.

Resto del personal: 52,06 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la empresa abonará 0,26 euros por kilómetro.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española

CVE-2025-1158

6. A los efectos de lo dispuesto en este precepto, se aclara el concepto de desplazamiento en los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, 40.6 del Estatuto de los trabajadores, es decir, desplazamientos temporales que exijan residir en población distinta del domicilio habitual motivado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

TITULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reiteración en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

CVE-2025-1158

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

CVE-2025-1158

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo58.2 del Estatuto de los Trabajadores, la comunicación escrita en que consiste la sanción hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VI.- DE LOS DERECHOS DE REUNION LIBRE SINDICACION

Artículo 33. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. La empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal empresarial.

2. Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

CVE-2025-1158

Artículo 34. Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 35. Delegados de Personal.

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los/as delegados de personal tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.

e) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, y en particular, ejercer una labor de vigilancia en materia de formación

f) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Artículo 36. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Prácticas anti-sindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de anti-sindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CVE-2025-1158

TITULO VII.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 38. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 4 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.»

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas

CVE-2025-1158

trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales «2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

CVE-2025-1158

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

TITULO VIII.- CONCILIACION DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 39. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad/paternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán

CVE-2025-1158

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Si la plantilla de la empresa alcanzara más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión paritaria tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

CVE-2025-1158

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

Art 40. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Ambas partes convienen en trabajar de forma permanente en políticas de igualdad de género, aun no siendo preceptiva la elaboración de un plan de igualdad por ser la plantilla inferior a la exigida legalmente.

TITULO IX.- VARIOS

Artículo 41. Adhesión al ORECLA

Ambas partes acuerdan la adhesión al VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Judicial de Conflictos Laborales.

Artículo 42. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las siguientes que se exponen a continuación ordenadas por orden de prioridad, siendo preceptivo el agotamiento de cada una de las fases para acudir a la siguiente:

1. Acudir a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
2. Someter las diferencias a mediación ante el ORECLA, a petición de cualquiera de las partes.
3. En defecto de los dos sistemas anteriores, y fracasados los mismos, ambas partes acuerdan el sometimiento a un arbitraje obligatorio, siendo el árbitro encargado de resolver el mismo:
   3.1. En primer lugar, el designado por ambas partes de mutuo acuerdo.
   3.2.-En segundo lugar, el que resulte del procedimiento de insaculación de cuatro designados de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 43. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. Rigen con carácter general las normas de derecho imperativo vigentes en nuestro ordenamiento jurídico. Además, en todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará en primer lugar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, código de convenio nº 9901355, asi como a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia con excepción de la normas imperativas o de derecho necesario de preferente aplicación.

CVE-2025-1158

Artículo 44. Pacto Derogatorio.

El presente Convenio sustituye en su integridad al suscrito por las partes el 20 de marzo de 2017 (BOC nº 103/2017, de 30 de mayo), Código de Convenio 39100532012017, el cual queda derogado desde este momento.

CVE-2025-1158

TABLAS SALARIALES 2024

GRUPO	CATEGORIA	CATEGORÍA	Total SALARIO BASE	Salario Base/14	Total PLUS CONVENIO	PC/14	TOTAL ANUAL
GRUPO I	Titulados	Titulado Grado Superior	25.972,32 €	1.855,17 €	1.816,32 €	129,74 €	27.788,64 €
		Titulado Grado Medio	18.760,64 €	1.340,05 €	1.324,50 €	94,61 €	20.085,14 €
GRUPO II	Administrativos	Jefe Superior	19.320,70 €	1.380,05 €	1.361,33 €	97,24 €	20.682,03 €
		Jefe de 1ª	18.257,12 €	1.304,08 €	1.287,66 €	91,98 €	19.544,78 €
		Jefe de 2ª	16.224,36 €	1.158,88 €	1.144,71 €	81,77 €	17.369,07 €
		Oficial de 1ª	15.422,40 €	1.101,60 €	998,29 €	71,31 €	16.420,69 €
		Oficial de 2ª y Telefonista Recepcionista	15.422,40 €	1.101,60 €	998,29 €	71,31 €	16.420,69 €
		Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	15.422,40 €	1.101,60 €	907,61 €	64,83 €	16.330,01 €
		Aspirantes de 16 y 17 años	15.422,40 €	1.101,60 €	490,24 €	35,02 €	15.912,64 €
GRUPO III	Técnicos de oficina	Analista y analista de sistemas	25.973,75 €	1.855,27 €	1.816,32 €	129,74 €	27.790,07 €
		Analista-Progrmador y Diseñador de página Web	25.484,52 €	1.820,32 €	1.699,77 €	121,41 €	27.184,29 €
		Programador senior,jefe de operación, Programador en Internet	18.257,12 €	1.304,08 €	1.287,66 €	91,98 €	19.544,78 €
		Deliniante - proyectista	16.901,24 €	1.207,23 €	1.180,44 €	84,32 €	18.081,68 €
		Programador junior,operador ordenador, Programador maquina auxiliar,Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web	16.347,89 €	1.167,71 €	1.150,38 €	82,17 €	17.498,27 €
		Deliniante	15.422,40 €	1.101,60 €	1.032,62 €	73,76 €	16.455,02 €
		Administrador de test	15.422,40 €	1.101,60 €	979,57 €	69,97 €	16.401,97 €
GRUPO IV	Especialistas de oficina	Jefe de campo	18.256,98 €	1.304,07 €	1.287,66 €	91,98 €	19.544,64 €
		Jefe de zona	16.224,36 €	1.158,88 €	1.144,55 €	81,75 €	17.368,91 €
		Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	15.422,40 €	1.101,60 €	979,40 €	69,96 €	16.401,80 €
		Inspector-entrevistador	15.422,40 €	1.101,60 €	890,45 €	63,60 €	16.312,85 €
		Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador, y Grabador	15.422,40 €	1.101,60 €	796,48 €	56,89 €	16.218,88 €
		Entrevistador-encuestador y Codificador de encuesta	15.422,40 €	1.101,60 €	770,33 €	55,02 €	16.192,73 €
GRUPO V	Subalternos	Recepcionista	15.422,40 €	1.101,60 €	822,75 €	58,77 €	16.245,15 €
		Conserje, Ordenanza, Portero/a y Personal de limpieza	15.422,40 €	1.101,60 €	784,49 €	56,04 €	16.206,89 €
		Botones de dieciséis y diecisiete años	15.422,40 €	1.101,60 €	490,24 €	35,02 €	15.912,64 €
GRUPO VI	Oficios varios	Oficial/a de primera	15.422,40 €	1.101,60 €	840,54 €	60,04 €	16.262,94 €
		Oficial/a segunda	15.422,40 €	1.101,60 €	802,43 €	57,32 €	16.224,83 €
		Ayudante/a	15.422,40 €	1.101,60 €	749,24 €	53,52 €	16.171,64 €

2025/1158

CVE-2025-1158