

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-3829 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2012-2016.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Cantabria, para el periodo 2012-2016, suscrito con fecha 17 de febrero de 2015, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por el sindicato en su representación y el Comité de Empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de marzo de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

CONVENIO COLECTIVO
COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA 2012-2016

Las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo y que han constituido la Comisión negociadora del mismo son, en representación de los trabajadores, el Comité de empresa de la Unión Regional de Comisiones Obreras de Cantabria, conforme a lo dispuesto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en representación de la empresa, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 87.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las personas mandatadas para ello por decisión de la Comisión Ejecutiva Regional de Comisiones Obreras de Cantabria de fecha 15.04.2014.

1. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA y el personal que presten sus servicios por cuenta ajena para el sindicato.

Sin embargo y de manera expresa, se excluye del ámbito de aplicación del presente convenio, al personal acogido a relación laboral asociativa (Sindicalistas), y aquellos trabajadores/as que sean contratados por las Federaciones que tengan personalidad jurídica propia.

2. AMBITO TEMPORAL

Ambas partes acuerdan que el presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, entrando en vigor el 1 de enero de 2012.

Las tablas salariales que se acompañan en el anexo II del presente convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 2015, y durante los años 2012, 2013 y 2014 no se generarán incrementos salariales según lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En función de las aptitudes, titulaciones y contenido general del trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio quedarán adscritos a alguno de los grupos profesionales y categorías siguientes cuyas definiciones constan en el Anexo I del presente convenio.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Grupo 1. Abogados/as:

1. Abogado/-a

Grupo 2. Titulados/as Universitarios/as:

1. Titulados/as Superiores
2. Titulados/as Medios

Grupo 3. Técnicos/as Prevención y/o Medio Ambiente

4. Técnicos/as Prevención y/o Medio Ambiente

Grupo 4. Personal Administrativo:

1. Jefe/-a Administrativo/-a
2. Administrativo/-a
3. Auxiliar Administrativo/-a

Grupo 5. Personal de Servicios y Limpieza:

1. Limpiador/a
2. Personal de Servicios

4. CONTRATACIONES

Con carácter general, y teniendo en cuenta los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, se procurará que las contrataciones que se realicen sean de carácter fijo o indefinido.

Cualquier contrato que se realice deberá contar con el conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

5. PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO

Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes o los puestos de nueva creación que se produzcan, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, acceso a esos nuevos puestos a los trabajadores de CC.OO. de CANTABRIA.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

En primer lugar, se procederá a realizar un concurso de traslado, para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, entre toda la plantilla que tenga destino en distinta localidad a la del puesto que se pretenda cubrir.

En caso de que dicho concurso de traslado quede desierto, se procederá a convocar un concurso entre todos los trabajadores de CC.OO., independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la jornada de trabajo que disfrutaran.

Si, una vez realizados los pasos señalados anteriormente, el puesto no ha sido cubierto, podrá sacarse a convocatoria externa.

Salvo en lo relativo a las tareas de mantenimiento, limpieza y seguridad, en ningún caso se procederá a cubrir las vacantes por medio de contratos con Empresas de Trabajo Temporal, ni por medio de Contratas. Únicamente se podrá contratar a empresas especializadas o a Empresas de Trabajo Temporal para la realización de las tareas de mantenimiento, limpieza y seguridad.

6. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS DE ACCESO Y DE COMISIÓN PARITARIA DE PERSONAL

Para la selección de personal que haya que contratarse y la realización de las pruebas objetivas que deban superarse, se constituirá una comisión de la que formará parte:

1. Un miembro de la Comisión Ejecutiva.
2. El responsable de la Secretaría o Departamento para el que haya de prestar sus servicios la persona que vaya a ser contratada, o la persona en quien aquel delegue.
3. El Secretario/-a de Organización.
4. Un miembro de la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de abordar y analizar cuestiones que afecten al personal de la Unión Regional de CC.OO. de Cantabria, se crea una Comisión Paritaria de Personal, compuesta por dos personas designadas por la Comisión Ejecutiva Regional (CER), en representación de la empresa y por dos miembros del Comité de Empresa designados por el mismo.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

La citada Comisión Paritaria de Personal intervendrá necesariamente ante cualquier solicitud o propuesta de promoción profesional, así como en cualquier conflicto o controversia que pueda surgir en las relaciones laborales de esta Unión Regional, mediante la elaboración de un informe que elevará a la CER.

Las decisiones de la Comisión Ejecutiva Regional en la resolución de estos conflictos o propuestas de promoción profesional serán notificadas por escrito al trabajador/-a afectado/-a, y esta decisión será motivada y acompañada del informe elaborado por la Comisión Paritaria de Personal.

7. FORMACIÓN PROFESIONAL

El trabajador/-a podrá tener una adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, si las necesidades del departamento lo permiten.

Asimismo, el trabajador/- tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir horario de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título, tanto a nivel profesional, como de otras titulaciones, siendo obligatoria la presentación de los justificantes oportunos.

8. SALUD LABORAL

Todos los trabajadores/as del Sindicato tendrán derecho a una revisión médica anual, incluida la ginecológica. Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo que ocupen.

En caso de que cualquier trabajador/-a renuncie a este derecho esta renuncia deberá constar por escrito.

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

En ningún caso se computará como absentismo el tiempo utilizado para asistencia médica durante el periodo de embarazo o parto, así como asistencia médica del hijo.

La elección y/o el cambio de mutualidad profesional contratada por el sindicato requerirán la aprobación de la representación legal de los trabajadores.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

9. JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de trabajo efectivo será de 1.600 horas/año.

Jornada Ordinaria:

La distribución de la Jornada será de lunes a jueves en jornada completa con horario de 9:30 a 14:00 horas mañana y de 16:30 a 20:00 horas de tarde. Los viernes de 9:00 horas a 14:00.

La Jornada de verano comprenderá los meses de julio, agosto y la primera quincena de Septiembre, en horario de mañana de 9:00 a 14:00 horas.

Las horas trabajadas de más en cómputo anual serán compensadas con días de descanso.

Las personas requeridas por la dirección del sindicato para cubrir funciones en eventos tales como congresos, conferencias o cualesquiera otros computarán su jornada como tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso se facilitará la Distribución de la jornada de Trabajo y adaptación horaria conforme al vigente Plan de Igualdad de la Unión Regional de Cantabria para favorecer la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

El personal disfrutará de un descanso de 15 minutos que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Todo el personal entregará en el primer trimestre de cada año su calendario según las limitaciones establecidas anteriormente, debiendo ser visado por la Secretaría de Organización. En la confección de este calendario se tendrán en cuenta las características de cada departamento/secretaría al objeto de mantener el servicio a los afiliados/-as, delegados/-as y trabajadores/-as en general. Se acompaña un modelo orientativo de calendario como anexo III al presente convenio.

10. VACACIONES Y FIESTAS

El período de vacaciones anuales se fija en 22 días laborales (se computarán tan sólo los días de trabajo efectivo de lunes a viernes, descontándose los sábados, domingos y festivos) y con derecho a las percepciones que correspondan.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el artículo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como festivos.

Durante el último trimestre del año, las representaciones de la empresa y los trabajadores negociarán la posibilidad de disfrutar puentes a lo largo del año siguiente y en función del calendario.

11.-PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y posterior justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- Permiso por matrimonio o registro como pareja de hecho: 15 días naturales desde el mismo día del matrimonio o acto registral.
- Permiso por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier momento mientras el familiar se encuentre hospitalizado. También podrá disfrutarse en caso de que el familiar esté atendido en el servicio de urgencias cuando el hospital está pendiente de tramitar el ingreso hospitalario. Este permiso de 2 días, se puede dividir, previa comunicación a la empresa, en periodos de 4 medios días.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

- Los permisos necesarios para la asistencia a gimnasia de preparación al parto, así como los necesarios para el seguimiento de tratamientos de fecundación asistida.
- El tiempo necesario en los casos de consultas médicas del trabajador o trabajadora, aportando los correspondientes justificantes.
- Fallecimiento de familiares hasta segundo grado: 3 días naturales.
- Fallecimiento de hijo o cónyuge: 7 días naturales.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural, que coincidirá con el día del matrimonio.
- Traslado de domicilio: 2 días naturales.
- Acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado: 20 horas anuales.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses: una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Por voluntad del trabajador o trabajadora podrá optar por disfrutar este permiso acumulado en jornadas completas a continuación de la baja maternal, estableciéndose 20 días laborables.

- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas.
- Permiso por reuniones escolares donde estudien los hijos/as menores de edad, debiendo aportar justificante apropiado y previa comunicación mínima de 24 horas: 10 Horas anuales.
- Permiso por asuntos propios: 2 días laborables. Para hacer uso de los mismos bastará la previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Este permiso no podrá disfrutarse de manera continua a las vacaciones.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

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

12.-EXCEDENCIAS, REDUCCIONES Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- Todo el personal de la U.R. de Comisiones Obreras de Cantabria que tenga más de un año de antigüedad, tendrá derecho a solicitar una excedencia, cuya duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el periodo de excedencia compute a ningún efecto.

En los casos de excedencia solo podrá volver a ser disfrutados por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de excedencia, la incorporación al puesto de trabajo será inmediata y deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha límite en que finalice el periodo de excedencia.

- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años, el personal 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/-a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de la antigüedad en la empresa para el cálculo de cualquier indemnización por la extinción de su relación laboral, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/-a. especialmente con ocasión de su reincorporación.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

- 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, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la duración de aquélla.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional del salario.
- La concreción horario y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá al trabajador/-a, dentro de su jornada ordinaria.
- Se establece una licencia no retribuida de hasta tres meses en caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia podrá ser disfrutada de forma fraccionada en función de las necesidades de la persona trabajadora y será computado a efectos de antigüedad en la empresa para el cálculo de cualquier indemnización por la extinción de su relación laboral.

13.-DERECHOS SINDICALES

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

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

14.-ANTIGÜEDAD

Desde el 01 de Enero del año 2015, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

No obstante, los trabajadores y trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 31 de Diciembre del año 2014, y dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable, pero sí revalorizable en la misma medida que los incrementos salariales.

15.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias por importe del salario base más antigüedad consolidada y complementos.

16.-COMPLEMENTO DE IT

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

17.- INCREMENTO SALARIAL

Dadas las circunstancias económicas, durante la vigencia del convenio, el incremento salarial se aplicará a partir del 2015, sobre las tablas salariales anexas al presente convenio. Por tanto no habrá subida salarial para los años 2012, 2013 y 2014, ni se generarán ningún tipo de atrasos salariales durante la vigencia de estos ejercicios.

Para los años siguientes de vigencia del convenio, se devengarán los siguientes incrementos:

Año 2015: IPC + 0.5 %, y se abonará en la nómina de febrero de 2016.

Año 2016: IPC + 0.5 %, y se abonará en la nómina de febrero de 2017.

18.-ANTICIPOS SALARIALES

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

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

19.-ROPA DE TRABAJO

El personal subalterno recibirá cada año bien 2 batas, bien 2 Monos de Trabajo (según el puesto de trabajo a desempeñar), incluyendo también el calzado adecuado para el desarrollo de su trabajo.

20.-PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. La imposición de sanciones a la plantilla será competencia de la Comisión Ejecutiva Regional. La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador y notificada a los representantes de los trabajadores.

2. En el caso de sanciones graves o muy graves será preceptivo el nombramiento de una comisión instructora compuesta por tres personas nombradas por la CER y la incoación del correspondiente expediente sancionador. El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadores afectados y a los representantes de los trabajadores. El plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo será de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación al trabajador del escrito de inicio del expediente y, en su caso, el trabajador podrá proponer la práctica de la prueba o pruebas que estime oportunas para su mejor defensa.

3. Los representantes de los trabajadores podrán emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio.

4. En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa de la persona imputada, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

5. La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de 30 días hábiles desde la finalización del plazo para que el pliego de descargo fuera comunicado a la comisión instructora.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

6. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo motivará la nulidad de la sanción impuesta.

21. CLAUSULA DE DENUNCIA Y PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO

A los efectos previstos en el art. 86 del E.T., se considerará denunciado el Convenio Colectivo el día 1 de Enero del año 2.017, sin perjuicio de lo cual ambas partes acuerdan que hasta el momento en que se proceda a la firma del Convenio Colectivo para el año 2.017 y siguientes (caso de ser Convenio plurianual), seguirán vigentes todas las cláusulas, tanto normativas como obligacionales, plasmadas en el presente Convenio.

22.- ADHESION Y NUEVAS COMPETENCIAS DEL ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/-as y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), salvo la excepciones establecidas por la Ley Reguladora De la Jurisdicción Social en su artículo 64.

Además, y según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que en el caso de que la empresa pretenda inaplicar alguna o algunas de las disposiciones del presente Convenio relativas a las materias expresadas en el citado precepto, se estará al procedimiento establecido en el mismo.

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

23.- COMISION DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio, que estará formada por los miembros de cada una de las partes que figuren en el Acta de constitución de la mesa negociadora del Convenio.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

La Comisión se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento y la problemática que pudiera surgir por aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, levantándose Acta cada vez que se reúnan.

24.-JUBILACION VOLUNTARIA Y PARCIAL

Se adjunta a este convenio como anexo IV al presente convenio el acuerdo registrado en el I.N.S.S., Delegación de Santander, con registro de entrada 2013007600000212, con el objeto de que pueda ser de aplicación la regulación de la pensión de jubilación parcial vigente con anterioridad al 1 de enero de 2013, a los trabajadores/-as incorporados en el Plan de Jubilación Parcial que se recoge en dicho acuerdo.

La organización facilitará el acceso a la jubilación parcial, flexible y anticipada en las condiciones que legalmente se establezcan en cada momento, siempre que el trabajador/-a lo solicite y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores/-as.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

Grupo 1. Abogados/-as:

Abogado/-a

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

Grupo 2. Titulación Universitaria:

1. Titulados/-as Superiores

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

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

2. Titulados/-as Medios

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

Grupo 3. Técnicos/-as Prevención y/o Medio Ambiente

Técnicos/-as Prevención/ Medio Ambiente:

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

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Grupo 4. Personal Administrativo:

1. Jefe/-a Administrativo/-a:

Trabajador/-a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y con formación acreditada en gestión de recursos humanos, desempeña funciones administrativas de tramitación y propuesta, asumiendo la dirección del trabajo de otros empleados/-as administrativos/-as a su cargo.

Realiza la mayor parte de las siguientes funciones:

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

2. Administrativo/-a

Trabajador/-a que con total conocimiento de su profesión y *bajo la dirección del Sindicato* desempeña labores y funciones administrativas con responsabilidad directa de gestión y organización en el trabajo e iniciativa propia.

Realiza la mayor parte de las siguientes funciones:

- ✓ Atención y asesoramiento a los/-as trabajadores/-as en materias de legislación social, contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc., derivando a los servicios especializados y/o federaciones cuando sea necesario.
- ✓ Organización del trabajo administrativo en lo referente a compras, facturación, gestiones con los organismos públicos en nombre del Sindicato, etc....,
- ✓ Redacción y elaboración de escritos a petición de los trabajadores/-as, afiliados/-as, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- ✓ Información general al público y afiliados, sindical y laboral.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

- ✓ Mecanografiado de escritos.
- ✓ Manejo de terminales informáticos así como de programas preparados al efecto para la introducción, obtención y/o modificación de datos.
- ✓ Atención personal y telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- ✓ Seguimiento de expedientes a través de los programas preparados a tal fin.

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

3. Auxiliar Administrativo/-a

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

- ✓ Ensobrado
- ✓ Información general al público
- ✓ Despacho de correspondencia, y gestiones administrativas fuera del sindicato.
- ✓ Fotocopias
- ✓ Manejo de centralitas telefónicas y/o programas ofimáticos.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Grupo 5. Personal de Servicios:

1. Limpieza

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

2. Servicios

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Grupo I: Abogados

Abogados 1.905,00 €

Grupo II: Titulados Universitarios

Titulados Superiores 1.839,90 €

Titulados Medios 1.446,25 €

Grupo III: Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente

Técnicos Prevención y/o Medio Ambiente 1.355,81 €

Grupo IV: Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/-a 1.390,76 €

Administrativo/-a 1.335,26 €

Auxiliar Administrativo/-a 1.149,55 €

Grupo V: Personal de Servicios

Limpieza 978,34 €

Conserje /Servicios 978,34 €

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

ANEXO III
Modelo de calendario anual para cada trabajador

CALENDARIO CC.OO. CANTABRIA (Nombre)												
	2015											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	DOM	DOM		F-N			SAB			DOM	
2				F-N	SAB			DOM			F-N	
3	SAB			F-N	DOM					SAB		
4	DOM			SAB			SAB			DOM		
5				DOM			DOM		SAB			SAB
6	F-N			F-C		SAB			DOM			DOM
7		SAB	SAB			DOM					SAB	
8		DOM	DOM					SAB			DOM	F-N
9					SAB			DOM				
10	SAB				DOM					SAB		
11	DOM			SAB			SAB			DOM		
12				DOM			DOM		SAB	F-N		SAB
13						SAB			DOM			DOM
14		SAB	SAB			DOM					SAB	
15		DOM	DOM					F-N	F-C		DOM	
16					SAB			DOM				
17	SAB				DOM					SAB		
18	DOM			SAB			SAB			DOM		
19				DOM			DOM		SAB			SAB
20						SAB			DOM			DOM
21		SAB	SAB			DOM					SAB	
22		DOM	DOM					SAB			DOM	
23					SAB			DOM				
24	SAB				DOM					SAB		F-CO
25	DOM			SAB	F-L		F-L			DOM		F-N
26				DOM			DOM		SAB			SAB
27						SAB			DOM			DOM
28		SAB	SAB			DOM					SAB	
29			DOM					SAB			DOM	
30					SAB			DOM				
31	SAB				DOM					SAB		F-CO
T. H.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIAS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

- F-N FIESTA NACIONAL
- F-C FIESTA COMUNIDAD
- F-L FIESTA LOCAL (Santander)
- F-CO FIESTA CONVENIO

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

ANEXO IV
Convenio Plan de Jubilación Parcial 2013

En Santander a 27 de Marzo de 2013,

REGISTRO DE EMPRESAS
Sede
Nº 2013030000212
12/03/2013 18:10

REUNIDOS:

De una parte, **VICENTE ARCE ORIA**, mayor de edad, vecino de Santander (Cantabria), con domicilio en calle Santa Clara núm. 3-5 y D.N.I. núm. 13676468-R.

De otra parte, **Don VICTOR GÓMEZ LÓPEZ**, mayor de edad, vecino de Santander (Cantabria), con domicilio en calle José Ramón López Dóriga núm. 3, 3ºB [CP 39003], y D.N.I. núm. 13780231-B.

Interviene el primero en nombre y representación de la **UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA** (en adelante CC.OO. de Cantabria), con C.I.F. núm. G-39081898 y domicilio en calle Santa Clara núm. 5, 39001 Santander. Representación que ostenta en su condición de Secretario General del Sindicato.

El segundo, en nombre y representación del Comité de Empresa de CC.OO. de Cantabria, en su condición de Presidente y representante legal; y reconociéndose mutuamente la capacidad necesaria para otorgar el presente documento,



MANIFIESTAN

-I-

Que el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores de CC.OO. de Cantabria, reconoce la posibilidad de jubilación voluntaria parcial y obligatoria para la empresa, en su artículo 24.

-II-

Que el RDL 5/2013 determina que a fin de que pueda resultar de aplicación la regulación de la pensión de jubilación parcial vigente con anterioridad al 1 de enero de 2013, resulta precisa la presentación de certificación de la Empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados a un Plan de Jubilación parcial, suscrito con anterioridad al 1 de abril de 2013.



CVE-2015-3829

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

-III-

Que por tal motivo, ambas partes desean suscribir el presente PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL, con arreglo a las siguientes,

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El presente acuerdo de jubilación parcial en la empresa entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

SEGUNDO.- Este acuerdo de jubilación parcial será de aplicación a los trabajadores de este Sindicato con una relación laboral de carácter indefinido y que reúnan los requisitos legalmente exigibles para acceder a la jubilación parcial, con arreglo a la legislación vigente con anterioridad a la entrada en vigor del R.D.-Ley 5/2013.

Tomando en consideración la fecha final de vigencia del presente acuerdo, se relacionan, en anexo de listado, los trabajadores a los que puede resultar de aplicación el mismo.

TERCERO.- Las solicitudes para la aplicación de este acuerdo serán formalizadas voluntariamente por parte del trabajador y aceptadas por la empresa, salvo casos excepcionales por causas que deberá acreditar debidamente a los firmantes del acuerdo. Podrán realizar la solicitud los trabajadores que ya cumplan los requisitos legales en el momento de la firma del presente acuerdo y también aquellos que los vayan a cumplir durante la vigencia del mismo.

CUARTO.- En el momento de cumplir la edad de acceso a la jubilación parcial, el trabajador solicitará la misma y suscribirá, en el momento de hacerse efectiva la misma, un contrato de trabajo a tiempo parcial con la empresa, con una jornada de trabajo anual equivalente al 25% de la establecida para los trabajadores a tiempo completo y percibirá las siguientes cantidades:

- a. La correspondiente prestación de la Seguridad Social por jubilación parcial.
- b. Por parte de la empresa, una cantidad equivalente al 25% de la retribución bruta fija anual, calculada a la fecha de acceso a la jubilación parcial.

QUINTO.- En el caso de que el organismo correspondiente no admitiera la solicitud de algún trabajador o admitida la solicitud no

WSP

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

le fuera concedida la jubilación parcial, quedará sin efecto la misma y el trabajador permanecerá en activo con la jornada que tenía hasta ese momento, percibiendo de la empresa la correspondiente regularización salarial hasta la totalidad de sus retribuciones, si es que se hubiera producido alguna merma de la misma durante la tramitación de la jubilación parcial.

SEXTO.- La prestación de servicios que le corresponde al trabajador, del 25% de la jornada ordinaria de trabajo en virtud del contrato de trabajo a tiempo parcial, se acordará entre empresa y trabajador y podrá concentrarse en determinados periodos del año.

SÉPTIMO.- Las cantidades abonadas por la empresa estarán sujetas a las cotizaciones y retenciones que establezca la legislación vigente en cada momento.

OCTAVA.- Será condición indispensable que de forma simultánea a la novación contractual con el trabajador que accede a la jubilación parcial, la empresa concluya un contrato de trabajo de relevo con un mínimo de jornada del 75%, con una duración al menos hasta la jubilación ordinaria del trabajador relevado y con una base de cotización a la Seguridad Social no inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador relevado.

NOVENA.- El presente acuerdo colectivo se registrará antes del 15 de abril de 2013 en la dirección provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la Disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo y a los efectos de lo previsto en el Artículo 8 de dicho Real Decreto-ley.

Y en prueba de conformidad con el contenido de este escrito lo firman por duplicado ambas partes, en el lugar y fecha del encabezamiento.



Vicente Arce Oria
Secretario General
CC.OO. de Cantabria



Víctor M. Gómez López
Presidente Comité Empresa
CC.OO. de Cantabria

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

ANEXO: LISTADO DE TRABAJADORES A LOS QUE RESULTA DE APLICACIÓN EL PRESENTE ACUERDO

Empresa: Comisiones Obreras de Cantabria
Cuenta de calificación: 39003052553

Nombre	Fecha Nacimiento	D.N.I.	N.A.S.S.
Arca Oria, Vicente	31/03/1949	13676468R	390028098631
Carlón Noriega, Paloma	16/10/1955	72119320Z	390036789023
Diego Gutiérrez, Ramón	01/10/1954	72020447H	390033607928
Garitacelaya S. Sebastián, M ^ª Jesús	22/01/1957	24400090B	390045815578
González Linares, M ^ª Pilar	12/05/1952	13886208G	390034356040
Ibañez Barbosa, Carlota	09/06/1953	72118983E	390043821422
Molina García, Yolanda	25/03/1956	13715104C	390049728621
Pareda Puente, Mercedes	19/04/1958	X00811356P	390055400592
Pérez Díez, María	24/10/1956	13896393T	390044826077
Ramírez Castro, M ^ª Esther	28/10/1951	72017130J	390029877771
Real Cuartos, José Pablo	17/05/1957	72021415C	390036484683
Velasco Crespo, José Antonio	15/04/1950	13680492T	280205209049
Villegas Rubín, Begoña	04/04/1959	13903648X	390044825976




2015/3829

CVE-2015-3829