

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-8660** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para el periodo 2017-2018.*

Código 39003042012005

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para el periodo 2017-2018, suscrito con fecha 13 de marzo de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por el decano y el secretario de la Junta de Gobierno en representación del Colegio y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; 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 el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 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, 28 de septiembre de 2017.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**DEL**

**ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE**

**CANTABRIA**

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL ILUSTRE COLEGIO DE  
ABOGADOS DE CANTABRIA

CVE-2017-8660

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

## **CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES**

### **ARTICULO 1.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN, AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre la representación legal de los trabajadores a través de su Delegado de Personal y la representación del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria y regular las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el **Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria**.

Son empleados, a los efectos del presente Convenio, todos los trabajadores que vinculados por una relación jurídica laboral están prestando, o en el futuro presten, sus servicios en el **Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria**.

### **ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

### **ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL**

La duración del Convenio Colectivo tendrá la vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

### **ARTICULO 4.- DENUNCIA**

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntaria, a través de la Fundación ORECLA.

### **ARTICULO 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y CONSOLIDACION DE DERECHOS.**

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias, y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes, quedando exceptuadas de la posible compensación o absorción los siguientes conceptos:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente en este Convenio Colectivo, o en contrato individual de trabajo.

2.- Las condiciones más beneficiosas, apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la retribución salarial y número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.- Los aumentos de las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, o por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

#### **ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta de forma paritaria por **dos** representantes, uno de la Parte Social y uno de la Parte Empresarial, que son:

Por la Parte Empresarial:

El Decano y el Secretario de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria.

Por la Parte Social:

Dña. Carmen Viedma Requena, o la persona que le sustituya en la representación legal de los trabajadores

Secretario de actas:

El Secretario de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión.

Corresponde al Secretario de Actas proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por unanimidad de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiéndose expresamente, de conformidad con lo previsto en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, a la mediación y el arbitraje del ORECLA de acuerdo con su Reglamento de funcionamiento, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

En cumplimiento del derecho mínimo necesario que impone el art. 85.3 del ET, como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET, ambas partes se remiten expresamente al procedimiento establecido a este respecto en el ámbito autonómico de Cantabria en el Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Cantabria a través del Decreto 19/2014 de 20 de marzo por el que se modifica el Decreto 56/2010 de 2 de septiembre.

## **CAPITULO II.- JORNADAS Y DESCANSOS:**

### **ARTICULO 7.- JORNADA LABORAL**

1.- Como norma general, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año, con un máximo de mil setecientas noventa y dos horas anuales.

No será recuperable ninguna de las fiestas que tengan esta consideración de "festivo recuperable"

2.- El horario de trabajo será de lunes a viernes de 09:00 a 14:30 horas y de 17:00 a 19:30 horas, durante el cual las instalaciones del Colegio permanecerán abiertas. Los días que haya reunión de la Junta de Gobierno habrá un trabajador que facilitará el acceso al Colegio al comienzo de las reuniones.

De forma voluntaria y previa comunicación por escrito al inicio de cada año a la gerencia, el personal podrá recuperar de lunes a jueves el tiempo necesario para poder librar la tarde de los viernes siempre y cuando quede garantizado que dos trabajadores mantengan el horario habitual de apertura del Colegio. El tiempo de recuperación empleado de lunes a jueves será constante durante el año y previamente pactado con la gerencia del Colegio.

En situaciones de bajas médicas, Licencias, vacaciones, permisos o cualquier otro tipo de ausencia deberá quedar garantizado el servicio anteriormente establecido durante los viernes.

En el mes de julio, se realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas, sin que ello afecte al horario en que las instalaciones del Colegio deberán permanecer abiertas, de modo que durante dicho periodo diariamente dos trabajadores mantendrán el horario habitual de mañana y tarde, rotándose entre la plantilla la cobertura de las tres semanas afectadas por dicho horario.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

El horario durante la Semana Grande de Santander para todos los trabajadores será de 9:00 a 14:00 horas. Y en el mes de agosto, de 8:30 a 15:00 horas.

Desde el 26 de diciembre al 4 de enero, se realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas, sin que ello afecte al horario en que las instalaciones del Colegio deberán permanecer abiertas, de modo que durante dicho periodo diariamente dos trabajadores mantendrán el horario habitual de mañana y tarde, rotándose entre la plantilla la cobertura de los días afectados por dicho horario.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el Colegio permanecerá cerrado por la tarde. Es decir, se abrirá de 9:00 a 14:30 horas.

#### **ARTICULO 8.- VACACIONES**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones, consistentes en veinticinco días laborables, preferentemente en Agosto.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos vacacionales el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados y el de coincidencia del disfrute con el periodo estival, y ello sin perjuicio de poderse establecer, de mutuo acuerdo otra fecha.

#### **ARTICULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

#### **ARTICULO 10.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

Todo trabajador, preavisando con un mínimo de dos días o, en circunstancias imprevistas, con la antelación que le sea posible y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Por matrimonio: 20 días naturales y una gratificación especial de 150,25 Euros.
- b. Por fallecimiento del cónyuge: 5 días naturales; y de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 4 días naturales, y si fuese necesario desplazamiento fuera de Cantabria, el permiso será de un día adicional (6 días o 5 días en función del grado de consanguinidad)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- a. Dos días laborables en caso de traslado de vivienda.
- b. Por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. En el supuesto que 2 de esos días fueran sábado y domingo, el permiso se ampliaría a 4 días naturales y si fuese necesario desplazamiento fuera de Cantabria el permiso será de 4 días
- e. Por nacimiento de hijo: 3 días laborables, ampliables a otros 3 días laborables si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa. Caso de que necesitar desplazamiento para ello fuera de Cantabria el permiso tendrá una duración mínima de cuatro días.
- f. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador que está cursando estudios oficiales, de cualquier tipo, reconocidos por los Órganos competentes en materia de Educación, y acredite la asistencia al examen.
- g. Por matrimonio de hijos, nietos y hermanos: 1 día natural.

#### ARTICULO 11.- PERMISOS SIN SUELDO

Los trabajadores afectos a este Convenio, con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a solicitar de la empresa, con dos meses de antelación, un permiso sin sueldo de treinta días, una sola vez al año; viniendo obligada la empresa a su concesión, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio; denegación que deberá efectuarse por escrito y con detalle de las razones o motivos.

#### ARTICULO 12.- EXCEDENCIA

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos.

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, una antigüedad de tres años en la empresa.
- 3.- Que el período de excedencia solicitado no sea superior a cinco años ni inferior a dos años, no siendo ampliable o reducible durante el disfrute de la misma.

A la conclusión del período de excedencia, previa solicitud de reincorporación con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de aquélla, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía, no computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad, no

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

pudiendo utilizar esta excedencia especial el mismo trabajador hasta que transcurran otros cinco años de prestación de servicios, desde su última reincorporación al trabajo.

#### **ARTICULO 13.- MATERNIDAD**

La mujer trabajadora afectada por este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T., relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 BOE 31-08-1966) y en concreto todos los permisos y licencias reconocidos normativamente por el ET y la OIT aplicables indistintamente al padre y a la madre en el supuesto de lactancia previsto en el artículo 37.4 ET.

La empresa, en la medida de sus posibilidades, tratará de flexibilizar y compatibilizar, según el caso concreto, la jornada laboral de aquellos trabajadores que tengan atribuida la guardia y custodia a su cargo de hijos menores de doce años, para atender las necesidades más ineludibles, sin perjuicio del derecho reconocido a la reducción de jornada por guarda legal establecido en el artículo 37.6 del ET, reconocidos como derechos individuales de los trabajadores hombres o mujeres.

### **CAPITULO III.- ACCION SINDICAL**

#### **ARTICULO 14.- GARANTIAS SINDICALES**

Tendrá la consideración de representante de los trabajadores, dentro de la empresa el Delegado de Personal, que disfrutará de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones del representante de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical, previa autorización por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción con despido, la empresa remitirá una copia de la misma al Delegado de Personal, quien emitirá un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados como presunta falta muy grave.

Dicho informe podrá ser remitido, por cualquiera de las partes, a los órganos jurisdiccionales que conozcan del asunto.



JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

#### **CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:**

##### **ARTICULO 15.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:**

###### **1.- Competencia y criterio.-**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este Convenio Colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria.

###### **2.- Organización científica del trabajo.**

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo, según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

###### **3.- Valoración de los puestos de trabajo.**

La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, deberán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

En caso de disconformidad, los trabajadores directamente afectados, o sus representantes, podrán impugnar ante la Autoridad Laboral las medidas adoptadas por la empresa previa audiencia de la Comisión Paritaria.

###### **4.- Cambios en el Organigrama.**

El Colegio presentará propuesta al Delegado de Personal o Representante de los Trabajadores sobre los cambios de destino propuestos.

La empresa entregará al Delegado de Personal o Representante copia de la documentación justificativa y de los estudios realizados.

Se enviará a la Comisión Paritaria y a falta de acuerdo la empresa procederá a notificar su decisión al representante de los trabajadores.

Lo anteriormente expuesto, como expresión del poder de dirección de la empresa, se llevará a cabo con el mayor respeto al procedimiento y límites que establecen el art. 39 del ET para la movilidad funcional y el art. 41 del ET para los supuestos que fuesen de aplicación, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

###### **5.-Prestación del trabajo.**

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las leyes, el presente Convenio Colectivo, las normas de obligado cumplimiento de la empresa y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

###### **6.- Colaboración con la empresa.**

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose ésta a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

#### **7.- Discreción profesional.**

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y, en su caso, el más estricto secreto profesional, de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de la empresa (Colegiados), tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

#### **ARTICULO 16.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas GRUPOS PROFESIONALES, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma, siguiendo el procedimiento del Estatuto de los Trabajadores.

#### **GRUPOS PROFESIONALES**

- a) Titulado Superior
- b) Jefe de administración
- c) Personal administrativo
- d) Personal limpieza

#### **ARTICULO 17.-DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa serán las siguientes:

1.- TITULADO SUPERIOR: Es el trabajador o trabajadora que cuenta con titulación universitaria superior y desempeña funciones acordes con su titulación.

2.- JEFE ADMINISTRATIVO: Es aquel empleado capacitado, que a las órdenes inmediatas del Gerente, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad al Servicio de Administración, distribuyendo los trabajos entre Administrativos, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

2.- OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter secundario, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

3.- ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado que realiza las labores propias de administración que el superior le tenga asignadas, en función de las necesidades del servicio, desempeñando con iniciativa propia los trabajos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, pudiendo compatibilizar dichas funciones con las propias de la categoría de Auxiliar Administrativo.

4.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado, mayor de 18 años, que con conocimientos de ofimática, realiza los trabajos de administración que, por su menor complejidad, no requiera una preparación o responsabilidad especial, y desempeña las tareas propias de recepción y control de llamadas y de los servicios de comunicación de la empresa.

5.- PERSONAL LIMPIEZA.- Es aquel empleado que tiene por misión la limpieza de las dependencias de la empresa.

#### **CAPITULO V.- CONTRATACION Y ACCION SOCIAL:**

##### **ARTICULO 18.- PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS.**

Los trabajadores podrán ascender de Grupo profesional, siempre que lo soliciten a la empresa mediante comunicación escrita.

En ningún caso la empresa podrá contratar personal para ocupar nuevas plazas o vacantes en puestos de trabajo cualificados o de superior categoría, sin ponerlo, como mínimo, en conocimiento del personal de su plantilla.

La empresa comunicará, a través de los representantes de los trabajadores, las vacantes que se produzcan, o los nuevos puestos que se creen.

Se concederá preferencia al personal que se halle prestando servicio en la empresa para que puedan ocupar plaza de categoría superior, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen, concurso de méritos o prueba que se convoque a tal fin.

Los exámenes, concurso de méritos o pruebas, para la provisión de vacantes y ascensos se regirán por los principios de objetividad.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales serán siempre de libre designación por la empresa, siendo valorable a estos efectos, si existe igualdad de condiciones, la antigüedad en la empresa.

**El Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria**, ha de considerar como fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto profesional como de carácter general, procurando el perfeccionamiento del personal, orientado todo ello para facilitarle el ascenso a superiores grupos o niveles profesionales, en sentido más amplio, para que eleven su instrucción general.

##### **ARTICULO 19.- PERIODO DE PRUEBA.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que, para las contrataciones que lleve a cabo la empresa,

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

el período de prueba para los titulados superiores será de seis meses y para el resto de los trabajadores de un mes.

#### **ARTICULO 20.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PREVISION SOCIAL.**

1.- Durante los procesos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario íntegro, incluidas las pagas extraordinarias, a partir del primer día hasta la finalización del periodo de incapacidad temporal.

2.- La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades:

Por muerte en accidente de trabajo.- 17.429,35 Euros  
Por muerte natural: 17.429.35 Euros  
Por invalidez por accidente: 17.429.35 Euros.  
Por incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez: 17.429.35 Euros

3.- Los trabajadores afectados por este Convenio que cumplan 20 años de servicio en la empresa, percibirán un premio de dos mensualidades de salario real, por una sola vez.

A los 35 años de servicio en la empresa, el premio será de cinco mensualidades de salario real por una sola vez.

#### **CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.**

##### **ARTICULO 21.- DEFINICION DE LAS RETRIBUCIONES.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

##### **ARTICULO 22.- PAGO DE SALARIO.**

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará entre los días uno al cinco, por períodos vencidos y mensualmente.

##### **ARTICULO 23.- TABLAS SALARIALES.**

Las retribuciones en los diferentes grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su Anexo I y tienen carácter mínimo y obligatorio. Podrán ser mejorados por acuerdos colectivos de empresa o pacto individual de trabajo.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

#### **ARTICULO 24.- REVISIONES SALARIALES.**

Las revisiones salariales del presente Convenio Colectivo se producirán anualmente, teniendo en cuenta el IPC real definitivo del año anterior con las siguientes adiciones:

Año 2017: IPC año anterior + 0,50  
Año 2018: IPC año anterior + 0,50

En el supuesto de que el IPC real publicado del año anterior fuese negativo, se mantendrán los salarios vigentes correspondientes al año anterior.

#### **ARTICULO 25.- COMPLEMENTO PERSONAL.**

Se suprime el complemento de antigüedad que hasta el 31 de diciembre de 2010 venían percibiendo los trabajadores.

Los trabajadores consolidaron la cantidad que venían percibiendo por dicho concepto, incluido el trienio que cada uno de ellos tuviera devengado, importe que pasó a integrar un Complemento Personal Consolidado (CPC). Este complemento no podrá ser absorbido o compensado por cualquier otro concepto.

A la cantidad consolidada a partir del 1 de enero de 2011, le será de aplicación los incrementos y la revisión establecida en el artículo 24.

#### **ARTICULO 26.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de productividad, para premiar el mayor rendimiento en el trabajo, de carácter consolidable, cuya cuantía, para cada una de las categorías salariales, se determina en el Anexo I.

#### **ARTICULO 27.- PLUS POR LA PRESTACION DE GUARDIAS EN EL TURNO DE OFICIO DE ASISTENCIA AL DETENIDO Y PRESO Y VIOLENCIA DE GENERO.**

El personal administrativo del Colegio, que expresamente lo solicite, podrá prestar con carácter voluntario los turnos semanales de guardia del Servicio Administrativo del Turno de Asistencia al Detenido y Preso, fuera de las horas de oficina, incluyendo vacaciones y festivos, y ello a fin de dar exacto cumplimiento por parte del Colegio de Abogados a lo dispuesto en el Art. 520. 4 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Dicho servicio fuera del horario no tiene carácter presencial, realizándose a través de un teléfono móvil que facilita la empresa, sin que dicho servicio tenga la consideración de tiempo de trabajo.

Como compensación por la prestación de dicho Servicio, se establece una cantidad mensual de **2.395,92 euros** a repartir de forma lineal entre los empleados

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

que lo presten viéndose incrementada esta cantidad anualmente con arreglo al IPC nacional habido en el año anterior.

La supresión del servicio de guardia, que da lugar al percibo del plus regulado en este artículo, por decisión de la empresa, determinará la pérdida del cincuenta por ciento del plus que en aquel momento se viniera percibiendo por el trabajador adscrito al mismo. La denuncia del presente convenio no afectará a este apartado, siendo su contenido obligatorio, por lo que se garantiza que en cualquier caso la supresión del servicio de guardia dará derecho al cobro del cincuenta por ciento del plus que por tal servicio se estuviera percibiendo hasta ese momento.

#### **ARTICULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más Complemento Personal Consolidado y Plus de Productividad.

Estas pagas serán de devengo anual.

1.- PAGA DE VACACIONES: Será abonada del 10 al 15 de julio.

2.- PAGA DE SEPTIEMBRE: Será abonada del 10 al 15 de setiembre.

3.- PAGA DE NAVIDAD: Será abonada del 10 al 15 de diciembre.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

El personal que cause baja definitiva en la empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales a los meses trabajados.

El importe de las gratificaciones de Vacaciones, Setiembre y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, accidente de trabajo o accidente no laboral.

#### **ARTICULO 29.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION.**

El empleado que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Por desayuno: 5.00 Euros.

Por comida: 24.00 Euros

Por cena: 24.00 Euros.

Si pernocta fuera de su domicilio, la empresa abonará 84,00 Euros.

Además, se abonarán al trabajador los gastos de locomoción, previa justificación documental; si el desplazamiento es en tren, el importe del billete de segunda clase, y si es en avión, el importe del billete en clase turista.

Se excluyen de este plus a los trabajadores que ya tengan destino de forma permanente con independencia de su domicilio.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Los trabajadores que utilicen sus propios medios de locomoción, percibirán 0,21 euros por Kilómetro, contabilizándose para el cálculo desde el lugar de salida al de llegada y retorno, tomándose como lugar de salida el domicilio del centro de trabajo.

#### **ARTICULO 30.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

Todos los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo percibirán la cantidad de 25,80 Euros por mes de trabajo efectivo, en concepto de quebranto de moneda.

#### **CAPITULO VII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

#### **ARTICULO 31.- PREMIOS**

##### **1.- Actos dignos de premio**

Serán considerados actos dignos de premio los realizados por el trabajador, valorados como ejemplares conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma.

Los premios tienen como finalidad recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

##### **2.-Clases de Premios.**

Carta de felicitación.

Distintivo o Diploma de la empresa.

Promoción ante los Organismos competentes, de la imposición de las condecoraciones que a sus méritos pudieran corresponderle.

Aportación económica para costear los estudios que se halle cursando.

Premio en metálico, que tendrá la condición de complemento salarial.

##### **3.- Procedimiento.**

La concesión de los premios previstos, con la excepción de las cartas de felicitación, se tramitará en expediente contradictorio, incoado a iniciativa de la Junta de Gobierno del Colegio, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

A la concesión de los premios se le dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios obtenidos deberán constar en su expediente personal.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

#### ARTICULO 32.- FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas en **leves, graves y muy graves**.

##### A.- LEVES.

- a) La falta de puntualidad de al menos cinco días en un mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- d) La no tramitación del parte de baja por enfermedad dentro del plazo legal.
- e) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- f) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio, si causara daños.
- g) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- h) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- i) El incumplimiento de lo ordenado por un superior, dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.
- j) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- k) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

##### B.- GRAVES.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en tres meses, siempre que no sea la de puntualidad.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
- d) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- e) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.



JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

g) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

h) Las faltas notorias de respeto o consideración con los Colegiados, en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñen.

i) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en horas de servicio.

j) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

k) La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la empresa.

**C.- MUY GRAVES.**

a) La reincidencia en la comisión de falta grave, en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Junta de Gobierno, o a los Colegiados.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores, en horas de servicio.

h) La simulación de enfermedad.

i) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

j) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos, si es contra la empresa.

k) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

l) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

### **ARTICULO 33.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **ARTICULO 34.- SANCIONES.**

A) Por faltas LEVES:

- 1.-Amonestación por escrito.
- 2.-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

B) Por faltas GRAVES:

- 1.-Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

C) Por faltas MUY GRAVES:

- 1.-Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a un año.
- 2.-Despido.

### **CAPITULO VIII.- SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **ARTICULO 35.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En concreto, será obligatorio facilitar filtros y protectores de pantalla a los usuarios de terminales de ordenador.

### **CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS.**

#### **ARTICULO 36.- EFECTOS ECONOMICOS DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.**

Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se retrotraerán a la fecha 1 de enero de 2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

**ARTICULO 37.- DERECHO SUPLETORIO.**

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente, por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

**ARTICULO 38.- SOLUCION DE CONFLICTOS.**

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de Conflictos laborales, según el Procedimiento establecido en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA vigente.

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

- A. PRECEPTIVAMENTE. Como requisito a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una Demanda de conflicto colectivo. Igualmente para el supuesto de que la empresa debiera iniciar un procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el art. 82.3 del ET.
- B. OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a: Discrepancias durante la negociación del Convenio o pactos parciales. Discrepancias surgidas en la negociación prevista de los Artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral, la intervención del ORECLA se equipara al intento de conciliación ante el servicio Administrativo previsto en el Artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando así fuese necesario

Firmado:

DECANO:

SECRETARIO EN FUNCIONES

Andrés De Diego Martínez

José María Ferrer Sierra

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Carmen Viedma Requena

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

**TABLA SALARIAL 2017**

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PRODUCTIVIDAD MENSUAL
JEFE ADMINISTRATIVO	1.895,41	68,8 2
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.444,7 8	60,2 1
ADMINISTRATIVO	1.216,6 5	60,2 1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	865,2 2	60,2 1
LIMPIADORA	704,5 4	25,8 0

COMPLEMENTOS	MENSUAL
ASISTENCIA AL DETENIDO	261,24
QUEBRANTO DE MONEDA	25,80
TOXICOS	25,80

2017/8660