

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-2644 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cofesa Consulting S.L., para el periodo 2019-2022.*

Código 39100412012016

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cofesa Consulting, S. L., para el periodo 2019-2022, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18 de febrero de 2019, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y la delegada 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 en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística,

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, 20 de marzo de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CONVENIO COLECTIVO PARA COFESA CONSULTING, S.L.

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO CONTRACTUAL

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte por la delegada de personal de la empresa y por otra por la representación de la empresa.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la Empresa COFESA CONSULTING, S.L.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras, a excepción de los que realicen funciones de Alta Dirección, y tiene plena eficacia para todos los sujetos/as, sean cuales fueren las denominaciones de sus categorías profesionales.

Artículo 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 5.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre 2022.

Artículo 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se considera denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente a su vencimiento.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo.

Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 8.- INGRESO

El ingreso del personal en la Empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Artículo 9.- CONTRATACIONES

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

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

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

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

Artículo 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

- Titulado/a de Grado Superior, es la persona trabajadora que siendo poseedora de título Universitario de Grado Superior, vinculado a la Empresa en virtud de contrato de trabajo concertado y del título que posee para ejercer las funciones que el propio título faculte o habilite, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.
- Titulado/a de Grado Medio, es la persona trabajadora que siendo poseedora de título Universitario de Grado Medio, vinculado a la Empresa en virtud de contrato de trabajo concertado y del título que posee para ejercer las funciones que el propio título faculte o habilite, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.
- Administrativo/a, es la persona trabajadora que posee conocimientos administrativos, informáticos y contables, realiza, a las órdenes inmediatas del titular de la Empresa, con responsabilidad directa e iniciativa propia, trabajos técnicos o administrativos, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del despacho.
- Auxiliar Administrativo/a, es la persona trabajadora con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas básicas administrativas y gestiona en centros oficiales la presentación de documentos.
- Personal Limpieza, es la persona trabajadora ocupada en la limpieza de los locales, mobiliario e instrumentos de trabajo de la Empresa.

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 12.- JORNADA

La jornada de trabajo se pacta de carácter semanal y será de 40 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del convenio.

El descanso semanal se efectuará el sábado y el domingo.

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

Artículo 13.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días o parte proporcional, según tiempo trabajado en el año, para todo el personal afectado por el presente Convenio, de las cuales al menos 15 días se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Agosto y el 15 de Septiembre.

Artículo 14.- PERMISOS Y LICENCIAS

Licencias retribuidas:

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- 1- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2- Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este caso podrá disfrutar los dos días de licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización.
Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria al efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- 3- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 4- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- 5- Por el tiempo indispensable para asistir a consultas de médicos especialistas, debiendo presentar la justificación oportuna.

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

- 6- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

El derecho de las personas trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre Empresa y persona trabajadora y en caso de desacuerdo se disfrutará de forma continuada, a continuación de la baja maternal.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajasen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, psíquica o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución, proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Licencias no retribuidas:

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

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

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

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

Artículo 15.- EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

La excedencia voluntaria dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo como tiempo de servicios en los siguientes supuestos:

- Excedencia especial por maternidad: el personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativo o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

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

Esta opción sólo puede ser ejercitada por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.

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

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16.- SALARIO BASE

Es la parte de la retribución de las personas trabajadoras, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, consistirá en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial para cada uno de los cuatro años de vigencia, anexo I.

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

Artículo 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

Los devengos de dichas gratificaciones serán de carácter anual, es decir, la Paga de Verano se devengará de 1 de Julio del año anterior a 30 de Junio del actual y la de Navidad de 1 de Enero a 31 de Diciembre del año actual.

Artículo 18.- COMPLEMENTO PERSONAL

Todo el personal afectado por este Convenio con una antigüedad en la Empresa a partir de 25 años de servicio percibirá, en proporción a la jornada realizada, el incremento de un 50% sobre los salarios anuales reflejados en las tablas salariales de éste Convenio.

Artículo 19.- INCREMENTO SALARIAL

Los sueldos y salarios para el año 2019 del personal afectado por el presente convenio colectivo serán los que para cada categoría profesional se detallan en la tabla anexo I.

El incremento salarial para los años 2020, 2021 y 2022 será el que se acuerde para cada año.

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 20.- FALTAS

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa, en virtud de incumplimiento laboral, la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integración física.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Serán faltas graves:

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

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

8. El empleo de tiempo y materiales de la Empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.
2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios/as o a la Empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios/as.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa.
7. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos, o con los usuarios/as.
8. Competencia desleal.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros/as.
10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.
11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.
13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

Artículo 21.- SANCIONES

Por falta leve:

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

Por falta grave:

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

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 62

Por falta muy grave:

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

Sin perjuicio de la notificación previa, de toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los/as delegados/as de personal o comité de Empresa de las personas trabajadoras, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación a la persona trabajadora.

Artículo 22.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión paritaria formada por los dos firmantes del presente Convenio Colectivo, es decir, la delegada de personal de la empresa y la representación de la empresa. Sus funciones serán básicamente dos, por un lado reunirse cuando sea necesario y así lo solicite una de las partes para la interpretación del Convenio Colectivo firmado, así como para asegurarse de su cumplimiento, y por otro lado para solventar las diferencias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando los procedimientos establecidos en dicho artículo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE COFESA CONSULTING AÑO 2019

	SALARIO BASE MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL (X 14 PAGAS)
Titulado/a de Grado Superior	1.425,00	19.950,00
Titulado/a de Grado Medio	1.250,00	17.500,00
Administrativo/a	1.200,00	16.800,00
Aux. Administrativo/a	950,00	13.300,00
Personal Limpieza	900,00	12.600,00