

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-508** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Asociación Cantabria Acoge, para el periodo 2020-2024.*

Código 39100072012012.

Visto el acuerdo, de 17 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa ASOCIACIÓN CANTABRIA ACOGE, por el que se aprueba el texto del CONVENIO COLECTIVO con vigencia para los años 2020 a 2024, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto L 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica 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, 20 de enero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

### **III CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN CANTABRIA ACOGE**

#### **CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Sección 1ª**

#### **PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL**

##### **Artículo 1:** Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la representación de los trabajadores, a través de su delegado de personal, y la representación de la Asociación Cantabria Acoge.

##### **Artículo 2:** Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todas las actividades, tanto presentes como futuras, para las que esté legalizada la Asociación Cantabria Acoge.

##### **Artículo 3:** Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la CCAA de Cantabria.

##### **Artículo 4:** Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo que la Asociación tenga en el territorio de CCAA de Cantabria, así como a los que ingresen en el período de vigencia del mismo.

##### **Artículo 5:** Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2024.

Para la negociación del siguiente Convenio, las partes establecen como forma y plazo mínimo de denuncia, los tres meses anteriores a su finalización, con el compromiso de reunirse dentro de este periodo para fijar los términos del nuevo Convenio Colectivo. Así mismo, se respetará el plazo máximo de 14 meses a contar desde el fin de su denuncia, establecido legalmente para negociar aquellos convenios de vigencia superior a los dos años. Durante el mismo, se establece la posibilidad de alcanzar acuerdos parciales con la vigencia que las partes determinen.

Tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

### Sección 2ª

#### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

**Artículo 6:** Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieren establecidas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

**Artículo 7:** Garantía «ad personam».

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

### Sección 3ª

#### COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 8:** Comisión paritaria.

La Comisión mixta paritaria del Convenio quede conformada por las siguientes personas:

Doña Isabel Arias Sayago

Don Javier Suarez Olea Tudela.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Solucionar las discrepancias en la aplicación e interpretación del presente Convenio.
2. La adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En este caso deberán incorporarse a la Comisión los sujetos legitimados para negociar.
3. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
4. Intervenir como instancia de conciliación previa y arbitraje en aquellos asuntos que se le sometan, incluidas las que se produzcan finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o en aquellos supuestos de inaplicación del régimen salarial.

A partir de la publicación en el BOC, las partes representadas en la Comisión designarán, en el plazo de un mes, sus representantes en la misma.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta Comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de diez días hábiles.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán al procedimiento voluntario de Resolución de Conflictos Colectivos del ORECLA previsto en la disposición final 2ª.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

## CAPÍTULO II – RETRIBUCIONES

### **Artículo 9:** Salario base.

Para el año 2020 será el fijado en las tablas salariales que se acompañan al texto.

Para el año 2021 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2020.

Para el año 2022 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2021.

Para el año 2023 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2022.

Para el año 2024 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2023

Dentro de los dos primeros meses de cada uno de los años de vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria dará a conocer las tablas salariales que estarán vigentes durante los mismos.

Para el caso de que en cualquiera de los años de vigencia del Convenio, el IPC real registrado fuera negativo, no se aplicará subida salarial para el ejercicio correspondiente y tampoco se producirá devolución alguna.

### **Artículo 10:** Pagas extraordinarias.

La Asociación abonará a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, como paga de Navidad y otra mensualidad igual como paga de verano.

Ambas partes acuerdan la posibilidad de que las dos pagas extraordinarias vayan prorrateadas en las doce mensualidades del año.

## CAPÍTULO III - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

### **Artículo 11:** Dietas y desplazamientos.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de la Asociación, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta el importe de la comida debidamente justificado. Así mismo, cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,19 euros por kilómetro.

### **Artículo 12:** Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el personal comprendido dentro del presente Convenio, percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día de la incapacidad laboral.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

#### **CAPÍTULO IV - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

##### **Artículo 13:** Jornada.

Para todo el año y durante toda la vigencia del Convenio, la jornada será de 30 horas semanales que se distribuirán normalmente de lunes a viernes de 9 a 14 horas, más dos tardes a la semana de 16.30 a 19 horas, cuyos días se establecerán en virtud de las necesidades de cada uno de los departamentos y que serán conocidos por los trabajadores con 30 días de antelación.

Anualmente se elaborará por la Asociación un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Éste deberá reflejar los días de trabajo, los días de descanso y fiestas que rigen en la empresa a lo largo del año, así como el horario de entrada y salida por departamentos, y el periodo vacacional cuando se trate de vacaciones que afecten a todo el personal.

Así mismo, y con el fin de contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado, así como para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que el porcentaje de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año sea del diez por ciento. Este porcentaje será calculado sobre los parámetros expuestos en el párrafo primero, y puestos en conocimiento a los trabajadores afectados con una antelación mínima de siete días antes del comienzo de la misma.

##### **Artículo 14:** Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas para todo el personal en 26 días laborables al año, que se disfrutarán proporcionalmente en aquellos supuestos donde los contratos sean de duración inferior al año.

Dado que la Asociación permanecerá cerrada la tercera semana de agosto, todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará obligatoriamente de un periodo de vacaciones durante esa semana. Así mismo, y apoyado en que durante el verano baja la actividad de la Asociación, se acuerda que será obligatorio coger otra semana de vacaciones durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, no siendo obligatorio coger la semana completa sino que el reparto de esos días será de libre disposición por los trabajadores. Los días laborables restantes hasta completar la totalidad, se disfrutarán a libre elección por cada uno de los trabajadores. Estos periodos de vacaciones, deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente para que puedan quedar cubiertos los compromisos de sus respectivos programas.

Así mismo, se establecen como días no laborables, el día 24 y 31 de diciembre.

##### **Artículo 15:** Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de 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.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras el pariente se encuentre hospitalizado, mediando el correspondiente preaviso.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

c) Un día, por traslado de domicilio habitual.

d) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

e) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por cuidado del lactante de un hijo hasta que cumpla 9 meses tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La Asociación podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad como por acumulación de la lactancia, por el tiempo que duren estos supuestos.

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

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**Artículo 16:** Salidas del centro de trabajo durante la jornada laboral.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que necesiten salir del centro de trabajo durante su jornada laboral, deberán cumplimentar, con anterioridad a su marcha, el modelo de solicitud que será habilitado al efecto, donde se indicará el nombre, hora de salida y motivo de la misma; debiendo reflejar a su vuelta la hora de regreso.

**Artículo 17:** Grupos y categorías profesionales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales definiendo la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa distinguiendo entre personal integrante del comité gestor, personal técnico y el personal no cualificado. Además los grupos profesionales tendrán en cuenta los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, así como la complejidad como factores determinantes de la actividad del trabajador.

De esto modo, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo I: Personal del Comité Gestor:

(Nivel 1) Licenciado.

(Nivel 2) Diplomado.

Grupo II: Personal Técnico:

(Nivel 4) Licenciado.

(Nivel 5) Diplomado.

(Nivel 6) Técnico Superior.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

(Nivel 7) Técnico Medio.

Grupo III: Personal no cualificado.

(Nivel 8) Personal de limpieza y de mantenimiento.

La clasificación se realizará atendiendo, en primer lugar, a la pertenencia al grupo correspondiente; y en segundo lugar a la titulación exigida más el desempeño del puesto.

Grupo I – Personal del Comité Gestor: estarán configurados dentro de este grupo aquellos trabajadores de la Asociación que, disponiendo de la Titulación exigida para cada uno de los niveles (titulación superior o diplomatura), ejerzan las funciones de responsabilidad dentro de la organización y gestión en el departamento jurídico, en el departamento de Recursos Humanos, y en el departamento administrativo-contable.

Grupo II – Personal Técnico:

Licenciados: Estarán configurados dentro de este grupo aquellos trabajadores de la Asociación que, disponiendo de los estudios de Titulación Superior requerida, formen parte de los equipos de personal que integran el departamento jurídico, el departamento de Recursos Humanos, y el departamento administrativo-contable, realizando las funciones propias de su titulación con autonomía y respondiendo plenamente del trabajo realizado, siguiendo las directrices e instrucciones del personal que integra el comité-gestor.

Diplomado: Estarán configurados dentro de este grupo aquellos trabajadores de la Asociación que, disponiendo de los estudios de la Diplomatura requerida, formen parte de los equipos de personal que integran el departamento jurídico, el departamento de Recursos Humanos, y el departamento administrativo-contable, realizando las funciones propias de su titulación con autonomía y respondiendo plenamente del trabajo realizado, siguiendo las directrices e instrucciones del personal que integra el comité-gestor.

Técnico Superior: Estarán configurados dentro de este grupo aquellos trabajadores de la Asociación que, disponiendo de los estudios de formación profesional de grado superior o estudios similares, formen parte de los equipos de personal que integran el departamento jurídico, el departamento de Recursos Humanos, y el departamento administrativo-contable, realizando las funciones propias de su titulación con iniciativa y responsabilidad restringida, pero siempre bajo la supervisión y tutela del personal que integra el comité-gestor.

Técnico Medio: Estarán configurados dentro de este grupo aquellos trabajadores de la Asociación que, disponiendo de los estudios de formación profesional de grado medio o estudios similares, formen parte de los equipos de personal que integran el departamento jurídico, el departamento de Recursos Humanos, y el departamento administrativo-contable, realizando tareas elementales así como gestiones que no requieren conocimientos específicos en consonancia con los cometidos de su categoría profesional y siempre bajo la supervisión y tutela del personal que integra el comité-gestor.

Grupo III: Personal no cualificado

Personal de limpieza: Es la persona encargada de la limpieza y desinfección de los locales y mobiliarios de la empresa.

Personal de mantenimiento: Es la persona encargada del mantenimiento de los locales y mobiliarios de la empresa.

**Artículo 18:** Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

requisitos establecidos en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional se produjera dentro del mismo grupo profesional, será preciso que el trabajador posea la titulación académica y conocimientos precisos para ejercer la prestación laboral y reciba previamente la formación necesaria para su adaptación. La movilidad funcional que se produzca dentro del mismo grupo profesional, en ningún caso podrá suponer reducción del nivel retributivo de procedencia.

Si la movilidad se produjera para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la aprobación del mismo por la Junta Directiva de la Asociación.

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 19:** Copia básica de contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Asociación, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí.

**Artículo 20:** Contratación Temporal.

El contrato de Obra o Servicio determinado se podrá utilizar en los casos en los que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada, que esté objetivamente definida, y cuya limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados, con sustantividad propia, aquellos programas cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión de un contrato mercantil suscrito entre la Asociación y la empresa para la que presta el servicio.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil que afecte al programa objeto del contrato. Cuando éste se resuelva parcialmente, se podrá producir la extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo suscritos al programa afectado.

**Artículo 21:** Periodo de Prueba.

Se concierta un periodo de prueba de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán siempre el cómputo del mismo.

**Artículo 22:** Conversión de contratos.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores empleados mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se establece que dichos contratos, en caso de reunir los requisitos

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

necesarios, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida, regulados por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

**Artículo 23:** Preaviso dimisión.

En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de técnicos (grupos I y II de la tabla) y quince días para el personal del grupo III.

**Artículo 24:** Contrato en prácticas.

Se abonará una retribución equivalente al 70% durante el primer año y del 90% durante el segundo año, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

**Artículo 25:** Faltas.

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

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

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. Abandonar el puesto de trabajo antes de la hora fijada para la salida, sin causa justificada, cuando supongan entre diez y veinte minutos dentro de un mes natural.
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.
7. No cumplimentar, o cumplimentar incorrectamente omitiendo datos, el impreso de salidas regulado en el artículo 16 del presente convenio.

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. Las faltas de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo cuando excedan del tiempo fijado para la consideración de falta leve.
4. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.
5. 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.
6. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
7. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

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

Sanciones.

Por falta leve:

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

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

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

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

Prescripción. -

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

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera:** Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

**Segunda:** 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 previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.
- B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Discrepancias durante la negociación del Convenio o pactos parciales.

Discrepancias surgidas en la negociación prevista de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 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 Art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando así fuese necesario.

#### TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA EL AÑO 2020

GRUPO PROF.	DESCRIPCIÓN	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES (14 PAGAS)
GRUPO I	COMITÉ GESTOR	NIVEL 1	LICENCIADOS	33.752,91 €	2.410,92 €
		NIVEL 2	DIPLOMADOS	32.225,63 €	2.301,83 €
GRUPO II	TECNICOS	NIVEL 4	LICENCIADOS	24.057,88 €	1.718,42 €
		NIVEL 5	DIPLOMADOS	22.736,98 €	1.624,07 €
		NIVEL 6	TECNICO SUP.	21.944,44 €	1.567,46 €
		NIVEL 7	TECNICO MED.	20.332,94 €	1.452,35 €
GRUPO III	PERSONAL NO CUALIFICADO	NIVEL 8	PERSONAL LIMPIEZA	15.528,22 €	1.109,16 €

2020/508

CVE-2020-508