

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-7703 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas, para el período 2017-2020.*

Código 39000475011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cantabria, para el periodo 2017-2020, suscrito con fecha 18 de julio de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación de Empresarios de Fincas Urbanas de Cantabria (ASEFUCA) en representación de la patronal y los designados por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT-AIT), Unión General de Trabajadores de Cantabria (UGT) y Comisiones Obreras de Cantabria (CCOO) en representación 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, 24 de agosto de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

V CONVENIO COLECTIVO

**Empleados de Fincas Urbanas de
Cantabria**

2017-2020

**V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS
DE FINCAS URBANAS DE CANTABRIA PARA 2017-2020**

INDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

- Artículo 1).- PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.**
- Artículo 2).- ÁMBITO TERRITORIAL.**
- Artículo 3).- ÁMBITO FUNCIONAL.**
- Artículo 4).- ÁMBITO PERSONAL.**
- Artículo 5).- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN.**
- Artículo 6).- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y EXCLUSIONES.**
- Artículo 7).- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.**
- Artículo 8).- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.**
- Artículo 9).- CALENDARIO LABORAL ANUAL OBLIGATORIO.**

CAPÍTULO II

Retribuciones

- Artículo 10).- INCREMENTO SALARIAL.**
- Artículo 11).- SALARIO BASE DE CONVENIO.**
- Artículo 12).- COMPLEMENTO PERSONAL ADQUIRIDO**

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Artículo 13).-COMPLEMENTO POR RECOGIDA DE BASURA DESDE DOMICILIOS PARTICULARES.

Artículo 14).- COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD.

Artículo 15).- COMPLEMENTO DE CALEFACCIÓN Y/O AGUA CALIENTE.

Artículo 16).-OTROS COMPLEMENTOS Y TRABAJOS ESPECIALES.

Artículo 17).-SERVICIOS DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO.

Artículo 18).-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO III

Otros complementos

Artículo 19).- VIVIENDA DEL PORTERO DE OCUPACIÓN OBLIGATORIA EN LA FINCA A SU CARGO POR RAZONES DE SEGURIDAD Y DISPONIBILIDAD.

Artículo 20).- REPARACIONES.

Artículo 21).- DESALOJO DE LA VIVIENDA DEL PORTERO.

Artículo 22).- SUPRESIÓN DEL SERVICIO DE PORTERÍA.

Artículo 23).- AGUA Y LUZ.

Artículo 24).- CALEFACCIÓN CENTRAL DEL EDIFICIO.

Artículo 25).- ROPA DE TRABAJO, ÚTILES DE LIMPIEZA Y HERRAMIENTAS.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 26).- JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 27).- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 28).- ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.

Artículo 29).- PUESTO DE TRABAJO.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

CAPÍTULO V

Vacaciones

Artículo 30).- VACACIONES.

Artículo 31).- SUSTITUCIONES.

CAPÍTULO VI

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 32).-BAJA EN EL TRABAJO POR INCAPACIDAD TRANSITORIA(IT).

Artículo 33).- ACUMULACIÓN DE LAS HORAS DE LACTANCIA.

Artículo 34).- VISITA MÉDICA.

Artículo 35).- ASISTENCIA SOCIAL .

CAPITULO VII

Ingresos, periodo de prueba, ceses y jubilación

Artículo 36).- PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 37).- JUBILACIÓN.

Artículo 38).- PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.

CAPÍTULO VIII

Clasificación y definición de personal

ARTÍCULO 39).- CLASIFICACION Y DEFINICIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 40).- OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS.

Artículo 41).-

Artículo 42).- LLAMADAS TELEFÓNICAS AL SERVICIO DE LA PROPIEDAD.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

CAPÍTULO IX

Permisos retribuidos

Artículo 43).- PERMISOS.

Artículo 44).- PAREJAS DE HECHO.

CAPÍTULO X

Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 45).- FALTAS.

Artículo 46). CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Artículo 47).- SANCIONES.

Artículo 48).- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales

Artículo 49).- DERECHOS SINDICALES.

CAPITULO XII

Formación

Artículo 50).- FORMACIÓN EN EL SECTOR.

Artículo 51).- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE CURSOS.

CAPITULO XIII

Disposiciones varias

Artículo 52).- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 53).- DERECHO SUPLETORIO.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

CAPITULO XIV

Solución de conflictos laborales

Artículo 54).- SOMETIMIENTO AL ORECLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

ANEXO I: TABLA SALARIAL. Salario Base Convenio

ANEXO II: TABLA SALARIAL. Complementos Salariales

ANEXO III: TABLA SALARIAL. Auxiliares Administrativos

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2017- 2020

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1).- PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.- De conformidad con el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del V Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Cantabria, suscrita con fecha 31 de enero de 2017, las partes que conciertan el presente Convenio son las siguientes:

A).- PARTE EMPRESARIAL:

Asociación de Empresarios de Fincas Urbanas de Cantabria (ASEFUCA)
Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria.
C /Rualasal, 22, entlo 1 – 39001 Santander

B).- PARTE SOCIAL:

Confederación Nacional del Trabajo (CNT- AIT)
C/ José Gutiérrez Alonso, 14, bajo dcha – 39300 Torrelavega

Comisiones Obreras (CC.OO.)
C/ Santa Clara, nº 5- 39001 Santander

Unión General de Trabajadores de Cantabria (UGT)
C/ Rualasal, 8, 5º- 39001 Santander

Artículo 2).- ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de los empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 3).- ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas,

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Cooperativas o Comunidades de Propietarios, ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y los empleados de las mismas.

Artículo 4).- ÁMBITO PERSONAL.- Se entiende por Empleados de Fincas Urbanas, a los efectos del presente convenio, a los trabajadores que bajo la directa dependencia de los propietarios de las fincas urbanas o sus representantes legales, tienen encomendada la vigilancia, cuidado, conservación y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados, así como los Auxiliares, Administrativos que se encuentren contratados al servicio de las Comunidades de Propietarios.

Quedan excluidos del presente Convenio:

- a) El personal de oficios varios que realice labores de conservación de Fincas Urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de las mismas, tales como carpinteros, calefactores, albañiles, fontaneros, y demás oficios, los cuales estarán sometidos, a todos los efectos, a los convenios correspondientes a su actividad laboral concreta.
- b) El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una Institución, Corporación o entidades análogas o por una Empresa, para desarrollar en ellas sus actividades propias, quienes se registrarán por las normas específicas concernientes a cada una de tales actividades.

Artículo 5).- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN.- El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2017 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020. El presente convenio se considerará expresamente denunciado por ambas partes, en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, pero seguirá vigente, en todo su contenido, hasta la entrada en vigor del convenio que le suceda.

Artículo 6).- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y EXCLUSIONES.- Se respetarán, las condiciones más beneficiosas en concepto de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 7).- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.- Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano mixto de conciliación, interpretación, mediación y vigilancia, integrada por TRES miembros de cada representación, y un presidente que será el del propio convenio. Las decisiones de la comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Se reunirán por convocatoria de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación mínima de 10 días.

Domicilio de la Comisión Paritaria:

A).- PARTE EMPRESARIAL

Asociación de Empresarios de Fincas Urbanas de Cantabria (ASEFUCA)
Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria
C/ Rualasal, 22, entlo 1 - 39001-SANTANDER

B).- PARTE SOCIAL:

Confederación Nacional del Trabajo (CNT-AIT)
C/ José Gutiérrez Alonso 14 bajo Dcha – 39300 Torrelavega

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Comisiones Obreras (CCOO)
C/ Santa Clara, nº 5 - 39001 SANTANDER

Unión General de Trabajadores de Cantabria (UGT)
C/ Rualasal, 8, 5ª - 39001 SANTANDER

**Artículo 8) .- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE LA COMISIÓN
PARITARIA:**

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a trabajadores y empresas, se someterán a la intervención del ORECLA.

Por ello, toda discrepancia será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido Organismo, para que actúe en conciliación o mediación o en arbitraje, si es aceptado y acordado por las partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del E.T., las partes acudirán al citado Organismo para solventar su discrepancia.

El procedimiento de arbitraje, será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Artículo 9).- CALENDARIO LABORAL ANUAL OBLIGATORIO.- Cada año se confeccionará por el Propietario de la finca, Comunidad de propietarios o Cooperativa, el obligatorio “Calendario laboral”, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Cualquier modificación, dentro del año natural, en el Calendario laboral lo será de mutuo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 10). INCREMENTO SALARIAL. Para la vigencia del presente Convenio, durante 2017 seguirán vigentes las tablas salariales de 2016; para 2018, el incremento salarial será del 0'50 % sobre el IPC real de 2017; para 2019, del 0'50 % sobre el IPC real de 2018, y para 2020, del 0'50 % sobre el IPC real de 2019. En esos tres años, con un tope máximo del 2'5 %.

Artículo 11).- SALARIO BASE DE CONVENIO.- El salario base de convenio para porteros y conserjes de plena dedicación para el año 2017 será el indicado en el Anexo I a este convenio.. Dicho salario se reducirá para los Porteros y conserjes en proporción a la jornada que realicen.

Artículo 12).- COMPLEMENTO PERSONAL ADQUIRIDO: El complemento personal adquirido (extinguido el complemento de antigüedad) será el del Anexo II a este convenio.

Este complemento se incrementará cada año de vigencia del convenio en igual forma que el salario base de convenio

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Artículo 13).-COMPLEMENTO POR RECOGIDA DE BASURA DESDE DOMICILIOS PARTICULARES: El complemento de basuras será el del Anexo II - a no ser que el trabajador y la comunidad tengan pactada una cantidad superior, en cuyo caso quedará fijada esta última-. Dicho complemento se abonará por los servicios realmente prestados en cómputo anual, prorrateándose en once mensualidades iguales.

Se acuerda que este complemento se percibirá siempre y cuando el servicio se realice desde la puerta de la vivienda de los propietarios. Dicho servicio debe realizarse dentro de la jornada estipulada por este convenio. El trabajador estará obligado a depositar la basura -para su reciclaje- en el contenedor que corresponda (papel-cartón, plástico, vidrio, etc.), siempre y cuando el propietario la entregue debidamente seleccionada y los contenedores se encuentren a una distancia máxima -en terreno llano o cuesta abajo- de 150 metros, si la basura es transportada en algún medio provisto de ruedas, o de 100 metros si se transporta sin uso de medio rodado. En el supuesto de que para depositar la basura en los contenedores el trabajador tenga que desplazarse cuesta arriba, la distancia máxima no podrá exceder de 50 metros, en ningún caso.

Durante el periodo vacacional dicho suplemento se abonará al trabajador en el supuesto de que no sea sustituido por otro trabajador en dicho periodo; en el supuesto de que el trabajador habitual de la comunidad sea sustituido por otro trabajador en el periodo vacacional no se abonará al trabajador que disfrute del descanso.

Este complemento se incrementará cada año de vigencia del convenio en igual forma que el salario base de convenio.

Artículo 14).-COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en horario nocturno, percibirán un complemento salarial, consistente en el incremento del 25% del salario base vigente en cada momento, respetándose la condición más beneficiosa que pueda existir en cada caso concreto.

Este complemento se incrementará cada año de vigencia del convenio en igual forma que el salario base de convenio.

Artículo 15).-COMPLEMENTO DE CALEFACCIÓN Y/O AGUA CALIENTE: Cuando el servicio de agua caliente y/o calefacción centrales estén a cargo del trabajador, este recibirá un complemento salarial según se indica en el Anexo II.

Este complemento se incrementará cada año de vigencia del convenio en igual forma que el salario base de convenio.

Artículo 16).-OTROS COMPLEMENTOS Y TRABAJOS ESPECIALES: Cuando el portero o Conserje tengan a su cargo trabajos especiales, tales como el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que presten los servicios, o del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad, que se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios. En el supuesto de que no exista acuerdo entre la propiedad y el trabajador, éste no vendrá obligado a realizar los citados trabajos especiales.

Cada uno de los complementos de puesto de trabajo se especificara separadamente en el recibo de Salarios.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Artículo 17).-SERVICIOS DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO.- Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa o por el administrador de la finca, se realizarán fuera del horario de servicio.

Artículo 18).-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base y complemento personal consolidado realmente percibido en el mes anterior a su vencimiento. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborables inmediatamente anteriores al 15 de junio, la de verano, y 15 de diciembre, la de Navidad, respectivamente.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias será semestral.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose la cuantía en base a los periodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III

Otros complementos

Artículo 19).- VIVIENDA DEL PORTERO DE OCUPACIÓN OBLIGATORIA EN LA FINCA A SU CARGO POR RAZONES DE SEGURIDAD Y DISPONIBILIDAD.-

La utilización por el Portero de una vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no venga determinada por fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la propia finca, conlleva obligaciones recíprocas: por parte del Portero, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la Propiedad, facilitar una vivienda, que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el Portero (exceptuando la tributación de la misma como retribución en especie) y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la Propiedad al Portero en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero, al sólo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o la comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos

Artículo 20).- REPARACIONES. Las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el Portero serán a cargo del mismo.

Artículo 21).- DESALOJO DE LA VIVIENDA DEL PORTERO: El Portero desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

Artículo 22).- SUPRESIÓN DEL SERVICIO DE PORTERÍA.- Para el supuesto de supresión del servicio de portería, el empleado tendrá, en su caso, derecho a cobrar la indemnización que legalmente proceda. Igualmente, se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero por causas objetivas, previsto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre).

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Artículo 23).- AGUA Y LUZ. Los empleados de fincas urbanas que tengan vivienda a cargo de la comunidad recibirán el importe equivalente al mínimo de agua y luz siempre que el pago de los mencionados servicios sea por cuenta del empleado.

Artículo 24).- CALEFACCIÓN CENTRAL DEL EDIFICIO. En aquellos casos en que exista calefacción central del edificio y el portero disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

Artículo 25).- ROPA DE TRABAJO, ÚTILES DE LIMPIEZA Y HERRAMIENTAS.-

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al Portero o Conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al Portero o Conserje con dos entregas anuales de: mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado obligado a utilizar las prendas que se le entreguen

Se promoverá que se proporcione a los empleados ropa de trabajo adecuada para cada situación o momento del día.

Los Porteros y Conserjes deberán ser provistos por la Propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios encomendados.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 26).- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada laboral se distribuirá de lunes a domingo, respetando el Estatuto de los Trabajadores; es decir, todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso continuado de dos días a la semana, y la jornada semanal máxima será de 38 horas en jornada habitual. La jornada anual será de 1734 horas. Además, a la hora de organizar la jornada laboral se tendrá en cuenta lo siguiente:

A) Se respetarán las condiciones más beneficiosas para el trabajador en cuanto a su distribución y número de horas de la jornada laboral.

B) Se promoverá la adecuación de los descansos en sábados y domingos en aquellas comunidades que por sus necesidades específicas fuera posible, y previo acuerdo entre la comunidad y el trabajador.

C) Aquellos trabajadores que en años anteriores, hubiesen librado los sábados de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a continuar disfrutando de los mismos.

La jornada laboral aquí pactada, será aplicada a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del convenio, no teniendo ningún efecto con anterioridad a dicha fecha.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Artículo 27).- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas de trabajo que se realicen por encima de las 38 horas semanales, tienen el carácter de extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con la siguiente fórmula, en el caso de jornada habitual:

$$\frac{\text{SALARIO BASE ANUAL} \times 1.50}{1734}$$

En el caso de domingos y festivos dicha cantidad aumentará un 25 %.

Artículo 28).- ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.- Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y administrador de la finca.

Artículo 29).- PUESTO DE TRABAJO.- En el caso de Porteros, no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda cuando exista el mostrador de conserjería en la finca, que deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

CAPÍTULO V

Vacaciones

Artículo 30).- Los trabajadores sujetos al presente convenio podrán disfrutar sus vacaciones o en un solo periodo de 30 días naturales o en dos periodos de 15 días naturales cada uno. En este último caso, uno de los periodos lo elegirá la Comunidad de Propietarios y el otro el trabajador, el cual procurará elegirlo preferentemente fuera de la época –sea de verano o de invierno- en la que la carga de trabajo sea mayor, teniendo en cuenta las características específicas de cada comunidad.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que vengán disfrutando habitualmente sus vacaciones en la época de mayor trabajo en la comunidad en la que presten sus servicios, seguirán disfrutándolas como hasta ahora.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado, y se retribuirán a razón de salario base de convenio y los complementos que recibiese el trabajador, exceptuando el complemento de basura cuando fuere sustituido.

Artículo 31).- SUSTITUCIONES.- La sustitución o suplencia del empleado durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años.

El suplente será designado por la Comunidad o, en su caso, por la Propiedad, debiendo ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

Queda a disposición del Propietario de la Finca, Comunidad de Propietarios, Cooperativa o inquilinos conjuntamente, en su caso, el tener cubiertos los periodos del descanso.

CAPÍTULO VI

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 32).-BAJA EN EL TRABAJO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por IT derivada de enfermedad común, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social con el importe del 60% de la Base reguladora correspondiente a los tres primeros días de la baja.

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por IT derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales, que, en régimen de jornada habitual, hubiera recibido el empleado. Tal concepto se abonará al empleado desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

El mismo complemento recibirán aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad, siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de hospitalización, con el límite de tres meses expresado en el párrafo anterior.

El portero que perciba los pluses de agua y luz, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de IT, la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de IT, al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

Artículo 33).-ACUMULACIÓN DE LAS HORAS DE LACTANCIA: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. 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 para ello 15 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 34).- VISITA MÉDICA

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social, debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico.

Artículo 35).- ASISTENCIA SOCIAL

El portero de fincas urbanas, con o sin plena dedicación, disfrutará de la vivienda en tanto dure la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de la incapacidad agotase el tiempo máximo de IT, seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, o en situación de gran invalidez, en cuyo momento causará baja en la empresa. A partir de esa fecha dispondrá de 15 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad, según lo previsto en el artículo 21 de este Convenio.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Como consecuencia de esta concesión, las sustituciones de Porteros de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por Conserjes, ya que estos no disfrutaban de vivienda en la finca.

CAPITULO VII

Ingresos, periodo de prueba, jubilación y ceses

Artículo 36).- PERIODO DE PRUEBA.- Se establece para Porteros y Conserjes un periodo de prueba de un mes, que les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo. Durante el periodo de prueba el portero no tendrá derecho al disfrute de la vivienda gratuita.

Artículo 37).- JUBILACIÓN.- Habiéndose adoptado (con fecha 25 de marzo de 2013), un acuerdo colectivo entre la representación empresarial y la representación social del presente convenio, sobre jubilación –registrado ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social el 10 de abril del mismo año- , con el objeto del rejuvenecimiento de plantillas, los empleados de fincas urbanas podrán acceder a la jubilación como sigue:

Jubilación parcial y anticipada.

Los trabajadores que, reuniendo los requisitos normativamente exigidos, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con SEIS MESES de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Jubilación Especial a los 64 años.

Hasta el 31 de diciembre de 2018, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, mediante contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación del trabajador.

Artículo 38).- PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.- El trabajador comprendido en el presente convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la Empresa, se lo comunicará a la misma por escrito, y la Empresa le acusará recibo de igual forma. Esta comunicación, en el caso de los Porteros se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los Conserjes con una antelación mínima de quince días; en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

CAPÍTULO VIII

Clasificación y definición de personal

ARTÍCULO 39).- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE PERSONAL: Los Empleados de fincas urbanas se clasifican en:

- A) **Portero con plena dedicación:** Se entiende incluido en la categoría de portero con plena dedicación a la persona, mayor de edad civil, que teniendo casa-habitación en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo y en forma de dedicación exclusiva. Para el cumplimiento de su cometido laboral, se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.
- B) **Portero sin plena dedicación:** Se entiende incluido en la categoría de portero sin plena dedicación a la persona, mayor de edad civil, que teniendo casa-habitación en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo, con posibilidad de compatibilizar estas tareas con otra actividad retribuida. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.
- C) **Conserje con plena dedicación:** Se entiende incluido en la categoría de conserje con plena dedicación a la persona, mayor de edad civil, que sin tener casa-habitación en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo y en forma de dedicación exclusiva. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.
- D) **Conserje sin plena dedicación:** Se entiende incluido en la categoría de conserje sin plena dedicación a la persona, mayor de edad civil, que sin tener casa-habitación en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo, con posibilidad de compatibilizar estas tareas con otra actividad retribuida. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.
- E) **Auxiliar Administrativo:** Se entiende incluido en la categoría de Auxiliar Administrativo a la persona, mayor de edad civil, que, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este Convenio, y poseyendo conocimientos elementales en ofimática, realice tareas elementales administrativas y gestione en centros oficiales la presentación de documentos. También deberá realizar –si no existe ninguna otra persona contratada para trabajos administrativos- las tareas propias de secretariado, telefonista-recepcionista, envío y recogida de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina y labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas.

Su salario será el establecido por el Anexo III de este convenio para 2017, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje que para el resto de las categorías.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

ARTÍCULO 40).- OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS.-

1º) Limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, pasillos, patios, sótanos, dependencias de uso común y escaleras (*incluidas las de incendios*) una vez por semana o en casos de emergencia, excepto la entrada o vestíbulo, que será diaria, así como los de los aparatos eléctricos u otros que en la finca se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. En las fincas destinadas a vivienda en que por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como Pasaje Comercial la proyección frontal de los mismos, sin que sea obligación del empleado su limpieza, y tampoco lo será cualquiera que se derive del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca. Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día, en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

2) Vigilancia en esas mismas dependencias, así como de las personas que entren en el inmueble, velando porque no se perturbe el orden en el mismo, ni el sosiego y seguridad de los que en él habitan.

3) Cuidará los cuartos desalquilados y acompañará a las personas que deseen verlos (previa autorización por escrito del Propietario, Presidente de la Comunidad o Representante de la Propiedad, en el que se especificará si ha de dejar abierta o cerrada la puerta de entrada a la finca) facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto ; atenderá con toda amabilidad a las personas que soliciten noticias de los ocupantes de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

4) Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes, se hará cargo de la correspondencia o avisos urgentes que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con la mayor diligencia y prontitud. La correspondencia ordinaria la introducirá en el buzón de correo que cada propietario o inquilino tuviere asignado; sólo en el caso de que no existiesen buzones de correo es cuando está obligado a hacerla llegar a manos de los ocupantes del inmueble y a los propietarios o administradores o administración de la finca. Siempre con la mayor diligencia y prontitud.

5) Cumplimentará los encargos, avisos y comisiones encomendados por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y administrador de la finca, y si fueren encargados del cobro de los alquileres o cuentas de la comunidad de propietarios o cooperativa lo cumplimentará sin demora, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que le haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos , avisos, comisiones o cobros pudieran producirse.

6) Comunicará a la propiedad cualquier intento o realización por parte de los inquilinos de situaciones que pudieran suponer molestias para los demás o que den lugar a subarrendamientos u ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos, comunicando así mismo cualquier obra que se realice en viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

En ningún caso será cometido del empleado la retirada de los escombros originados por tales obras, sin perjuicio de las funciones que tiene asignadas en el presente artículo.

7) Se ocupará de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados a un tercero, de la centralita telefónica- si no hubiere telefonista- y de los

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para servicios comunes.

8) Pondrá urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observe en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado, bajo su responsabilidad, si pudiera haber peligro en su utilización.

9) Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energía eléctrica, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en terrazas, azoteas, patios, etc., de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad.

10) En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las Ordenanzas Municipales de la localidad.

11) Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada por sus servicios; no así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso. El traslado y depósito de la basura se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 13, párrafo segundo, de este convenio.

Por razones de salubridad e higiene no se depositarán basuras en los rellanos de las escaleras, debiéndose fijar un lugar adecuado para tal depósito.

12) Por lo que se refiere a labores de mantenimiento en general, serán funciones del trabajador las siguientes:

A) CERRAJERÍA:

Únicamente la colocación de pestillos o pasadores, sin que se le pueda exigir el cambio de bombines o cerraduras.

B) FONTANERÍA:

- Instalación de adaptadores de grifos para mangueras.

- Cambio de grifos.

- Cambio de flotador de cisterna de baño comunitario.

En ningún caso estará obligado a reparar fugas de agua ni a realizar soldaduras de ningún tipo.

C) CARPINTERÍA:

- Clavado de alguna tabla que se haya soltado.

- Colocación de tabloneros de anuncios con utilización de taladro.

- Colocación de cuadros y espejos con utilización de taladro.

D) ELECTRICIDAD:

Sólo deberán proceder a la reposición de bombillas y fluorescentes, así como de los cebadores de estos últimos, cuando sea necesario, sin que deban realizar manipulación alguna de los cuadros o armarios eléctricos.

En relación con los pequeños trabajos de mantenimiento de albañilería y pintura, se establece el módulo edificio/portal; es decir, el edificio con un solo portal y un máximo de dos escaleras, sin contabilizar a estos efectos la o las escaleras de servicios.

Se establece, en consecuencia, la extensión de esos trabajos del modo siguiente:

ALBAÑILERÍA:

- Reposición de baldosas: 5 metros cuadrados/año/módulo.

- Reposición o reparación de bordillos y rodapiés: 5 metros lineales/año/módulo.

PINTURA:

- Pintado de bancos: 2 bancos por módulo.

- Pintado de puertas y ventanas: Armarios de contadores, acceso a cubierta, cuartos comunitarios, ventanas y rejas de cuartos comunitarios y puerta de acceso a patio interior.

Todo ello según módulo.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

- Pintado de barandillas: 10 metros lineales/año/módulo
- Pintado de muretes: 10 metros lineales/año/módulo

El trabajador no estará obligado a realizar el trabajo de pintado de puertas-cortafuegos, portones de garaje o portillas de la Comunidad.

Aquel trabajador que no sepa realizar alguno de los trabajos de mantenimiento podrá recibir formación por parte de la Comunidad de Propietarios.

Toda obra de conservación que exceda de lo establecido para el módulo/año, deberá ser abonada como complemento de puesto de trabajo en los términos previstos en el artículo 16 de este convenio.

En aplicación de la normativa al respecto, el trabajador no estará obligado a realizar labores de videovigilancia..

ARTICULO 41).- Los empleados de Fincas Urbanas no podrán cobrar emolumento alguno por las funciones especificadas en el artículo 40 del presente convenio, y en especial las citadas en los apartados 3 y 5 del citado artículo, salvo pacto en contra.

ARTICULO 42).- **LLAMADAS TELEFÓNICAS AL SERVICIO DE LA PROPIEDAD.**- Los empleados de fincas urbanas tendrán derecho a cobrar de la propiedad de la finca a su cargo las llamadas telefónicas efectuadas al servicio de la misma, con justificación de las mismas, y previo acuerdo con la Comunidad de Propietarios.

CAPÍTULO IX

Permisos retribuidos

ARTICULO 43).- **PERMISOS.** Los empleados de fincas urbanas sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho, además de las licencias y permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Artículo 37, a los permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

- 1) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- 2) Dos días por nacimiento de nieto
- 3) Dos días de permiso para asuntos propios, no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.
- 4) Media jornada (mañana o tarde), para que el trabajador pueda asistir a la Junta de Propietarios de la Comunidad en la que tenga su domicilio, independientemente de la hora de celebración de la misma. La ausencia deberá ser justificada mediante certificado expedido por el Administrador de la finca o, en su defecto, por el Presidente de la Comunidad.

ARTICULO 44).- **PAREJAS DE HECHO.** Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento, a efectos de licencias, que una pareja de derecho. Se entenderá como “pareja de hecho” aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados ambos miembros de ella en el mismo domicilio y se encuentre inscrita como pareja en el Registro Municipal de su domicilio o, en su defecto, en el Registro Público Oficial que corresponda. Todo ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

CAPÍTULO X

Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

ARTICULO 45).- FALTAS. Corresponde al Propietario del inmueble, Presidente de la Comunidad de propietarios, Cooperativa o Administrador, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 46).- CLASIFICACION DE LAS FALTAS . Las faltas se clasificarán en:

- A) Leves
- B) Graves
- C) Muy Graves.

Las faltas prescribirán a los 10, 20 y 60 días respectivamente, contados a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

A) Faltas Leves:

Se consideran faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador y las quejas reiteradas de los vecinos ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o de local de negocio.

B) Faltas graves :

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.

La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

La falta de respeto de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad o cooperativa, administrador, inquilinos, copropietarios del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.

La reiteración de faltas leves.

C) Faltas muy graves:

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y los demás deberes a su cargo especificados en el artículo 40 del presente Convenio.

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad o cooperativa, administrador o moradores del edificio o a los familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados.

El fraude, robo o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

ARTICULO 47).- SANCIONES.- Las sanciones que proceden imponer serán las siguientes:

- a).- Por faltas leves: Amonestación Verbal o escrita
- b).- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días;
- c).- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días o despido.

ARTICULO 48).- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Primero: Contra las sanciones que le sean impuestas al empleado de fincas urbanas, éste tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA)

Segundo: Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Tercero:

La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes de resarcimiento por quien haya resultado perjudicado.

Cuarto: Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales

ARTICULO 49).- DERECHOS SINDICALES: Los delegados sindicales de la mesa negociadora y de la comisión paritaria de este convenio colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido para acudir a las reuniones de éstas.

En los demás aspectos, los empleados de fincas urbanas se registrarán en materia de derechos sindicales por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

CAPITULO XII

Formación

ARTICULO 50).- FORMACIÓN EN EL SECTOR:

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

Ambas partes se remiten a los planes de Formación Continua que estén vigentes, mientras dure la validez temporal de este convenio.

ARTICULO 51).- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE CURSOS:

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

La empresa podrá imponer a las personas que considere necesario la realización de cursos formativos para mejora de la calidad de servicios. Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos.

Capítulo XIII

Disposiciones varias

ARTICULO 52).- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. En cuanto afecta a la seguridad y salud en el trabajo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa legal en dichas materias, y en especial a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, así como en la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Se procurará que las Comunidades de Propietarios dispongan de servicios higiénicos (al menos inodoro y lavabo) para su utilización por el trabajador. En el caso de que ello no fuera posible por falta del espacio necesario, el trabajador estará autorizado a dejar el puesto de trabajo por el tiempo mínimo imprescindible para satisfacer sus necesidades fisiológicas.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

Igualmente, ha de dedicarse un lugar para que el empleado pueda cambiarse de ropa con intimidad, siempre que ello sea posible. En caso de dificultad para dedicar a ello un espacio concreto, se buscará la mejor solución posible. De todos modos, se promoverá la conveniencia de adecuar un lugar para esa función.

En todos los centros de trabajo, los trabajadores dispondrán de sillas ergonómicas. Igualmente les serán facilitados los EPI que la legislación establezca para cada caso.

ARTICULO 53).- DERECHO SUPLETORIO. Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre), y en la normativa legal de aplicación. (Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc) .

CAPITULO XIV

SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 54).- SOMETIMIENTO AL ORECLA.

Ambas partes acuerdan someterse expresamente al VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOC 14-07-2010), o al que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente Convenio.

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 de Convenios o pactos.

Discrepancias en los períodos de consultas 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 Art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social cuando así fuese necesario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA:

Cualquier referencia al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición más beneficiosa.

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Salario Base Convenio

	Año 2017 Euros / mes
De 1 a 10 viviendas	917,06
De 11 a 20 viviendas	948,33
De 21 a 30 viviendas	976,84
De 31 a 40 viviendas	1.005,43
De 41 a 60 viviendas	1.014,98
De 61 a 80 viviendas	1.028,58
De 81 a 100 viviendas	1.048,94
De 101 a 120 viviendas	1.064,66
De 121 a 140 viviendas	1.080,64
De 141 a 160 viviendas	1.096,85
De 161 a 180 viviendas	1.113,30
De 181 a 200 viviendas	1.129,99
De 201 en adelante	1.146,96

HORAS EXTRAORDINARIAS

Número de viviendas	Año 2017 Euros / hora	
	Normal	Festivo
De 1 a 10 viviendas	11,11	12,96
De 11 a 20 viviendas	11,48	13,42
De 21 a 30 viviendas	11,82	13,81
De 31 a 40 viviendas	12,17	14,19
De 41 a 60 viviendas	12,30	14,33
De 61 a 80 viviendas	12,45	14,53
De 81 a 100 viviendas	12,70	14,85
De 101 a 120 viviendas	12,90	15,04
De 121 a 140 viviendas	13,07	15,26
De 141 a 160 viviendas	13,29	15,49
De 161 a 180 viviendas	13,49	15,72
De 181 a 200 viviendas	13,67	15,94
De 201 en adelante	13,96	16,21

LUNES, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 170

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES

Calefacción y/o agua caliente:

Combustibles sólidos..... 130,96 €/mes
Combustibles Líquidos o gaseosos 49,89 €/mes

Complemento consolidado de antigüedad

Por cada trienio completo al 31.12.2003 19,08 €/mes
Por cada año o fracción que falte para
cumplir el trienio al 31.12.2003 6,36 €/mes

Complemento de basuras por cada propietario 4,16 €/mes

ANEXO III

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

<u>SALARIO MENSUAL</u> <u>2017</u>	<u>RETRIBUCIÓN ANUAL (14 PA-</u> <u>GAS)</u>
<u>859,91 EUROS</u>	<u>12.038,74 EUROS</u>

2017/7703

CVE-2017-7703