

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-9603 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Velasco y Gómez Gestión y Servicios, S. L., para el periodo 2014-2017.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Velasco y Gómez Gestión y Servicios, S. L., para el periodo 2014-2017, suscrito con fecha 28 de enero de 2014, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

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

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

Santander, 27 de junio de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2014-9603

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VELASCO Y GÓMEZ GESTION Y SERVICIOS S.L.

Preámbulo: existiendo en la actualidad un vacío normativo en cuanto a la aplicación de Convenios Colectivos a la actividad de Administradores de Fincas, y con el objeto de ampliar en su conjunto, la cobertura recogida en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el presente Convenio Colectivo de Empresa que regula las relaciones laborales en la misma.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación, con exclusión de cualquier otro, para la empresa y el personal que forme parte de la plantilla de “VELASCO Y GOMEZ GESTION Y SERVICIOS, S.L.”, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

El presente convenio, suscrito entre la Representación de la Empresa y la Representante de los Trabajadores (Delegada de Personal) de la empresa Velasco y Gómez Gestión y Servicios S.L., afecta a todos los centros de trabajo y trabajadores comprendidos en el artículo anterior, y a los trabajadores que se incorporen a la empresa durante la vigencia del mismo, sea cual sea el centro de trabajo.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4º.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de sus partes, realizada con dos meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de dos meses desde que la iniciativa sea tomada por alguna de ellas.

Artículo 5º - 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.

Artículo 6º.- Jornadas y descansos.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales distribuidas de lunes a sábado, con los descansos que establece la ley.

CVE-2014-9603

Artículo 7º.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de veintiocho días laborales, contados de lunes a sábado, retribuidas a salario real de una mensualidad.

Las fechas de disfrute de estas vacaciones serán elegidas por los trabajadores y su disfrute no podrá coincidir con las fechas de máxima actividad de la empresa, es decir, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, salvo permiso expreso de la empresa, si coinciden varios trabajadores en las fechas de disfrute, y no se pudieran conceder las vacaciones al mismo tiempo, se atenderá al criterio de antigüedad en la empresa.

Dentro de los tres primeros meses de cada año, deberá estar elaborado el calendario de vacaciones de la totalidad de los trabajadores de la empresa, debiendo ser fijadas por semanas completas.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 8º.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y siempre con la justificación posterior, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Por matrimonio, quince días naturales
- b. Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad, seis días
- c. Por fallecimiento de hermanos consanguíneos o políticos, dos días
- d. Por enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, dos días; en caso de hospitalización y siempre que dure la misma, cuatro días.
- e. Por alumbramiento de la esposa, cuatro días, ampliables a cinco días en el caso de desplazamiento superior a cien kilómetros.
- a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- b) Por matrimonio de hijos o nietos dos días.
- c) Por traslado de domicilio habitual un día.

En los demás casos se concederán los permisos que estable el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9º.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo por un máximo de veinte días, por una sola vez y dividido dicho período en dos fracciones durante un año, este permiso se considerará por el empresario al tenor de las circunstancias organizativas de la empresa preexistentes en cada momento, y se concederá siempre que no trastorne las necesidades del servicio prestado por la persona que la solicita.

Artículo 10º.- Excedencias.

El trabajador fijo con más de un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria.

La excedencia forzosa será concedida por la empresa, además de en los casos establecidos en la legislación vigente, cuando el trabajador sea requerido para el ejercicio de la función o cargo sindical.

Artículo 11º.- Permiso y excedencia por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Asimismo, la mujer trabajadora o el trabajador, indistintamente el uno de la otra, tendrán derecho a un período de excedencia no retribuida no superior a la fecha en que cada hijo nacido y vivo cumpla los tres años de edad, pudiendo ejercitarlo dentro de ese período en cualquier momento y por una sola vez. Los sucesivos alumbramientos darán lugar a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin a la que viniera disfrutando.

La madre o el padre tendrán derecho a una pausa de una hora en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer y el hombre podrán sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal diaria en media hora cuando ambos sean trabajadores de la misma empresa.

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

La empresa en la medida de sus posibilidades, tratará de flexibilizar la jornada de la mujer trabajadora que tenga hijos menores de seis años a su cargo para las necesidades más ineludibles.

CAPITULO III

Artículo 12º.- Garantías sindicales.

Los trabajadores de esta empresa y sin perjuicio de otras formas de participación posibles legalmente, tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores, artículo 61 y siguientes del mismo.

Los órganos de representación de la empresa son Delegados de Personal y Comité de Empresa. Tanto las competencias de uno y otro vienen determinada e los artículos 62, 63, 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y a ellos nos remitimos.

Las elecciones, en cuanto a su forma y requisitos de citados miembros se encuentran establecidas en los artículos 67, 69, 70 y 71 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al procedimiento a seguir. Las garantías y derechos de esos miembros vienen recogidas en el artículo 68 del mismo texto legal.

CAPITULO IV

Artículo 13º.- Formación.

La empresa ha de considerar como fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

Para ello y al respecto en esta empresa se seguirá lo que el Estatuto de los Trabajadores dice al respecto en los artículos de citado cuerpo legal de 22 al 25.

Artículo 14º.- Periodo de prueba.

Podrán concertarse, por escrito periodos de tiempo que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- a) Personal titulado, seis meses.
- b) Personal administrativo, dos meses.
- c) Oficios varios, quince días.

Artículo 15º.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

- a) Jefes y titulados administrativos, técnicos titulados, treinta días.
- b) Administrativos, quince días.
- c) Personal en general que no se encuentre en los dos casos anteriores, ocho días.

Artículo 16º.- Incapacidad Temporal

La empresa en los casos I.T. derivada de accidente de trabajo, o enfermedad profesional complementará la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base y todos sus complementos personales.

Asimismo en los casos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la suma del salario base y todos sus complementos personales a partir del 15º día de incapacidad temporal.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 17º.- Tabla salarial.

Para el año 2014 el salario base queda reflejado en la tabla salarial que como **Anexo I** se una a este convenio.

El salario base queda fijado en función de la categoría profesional de, cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Cláusula de revisión:

Para el año 2015. Se establece las mismas tablas que para 2014, es decir, sin incremento salarial.

Para el 2016. Se establece para el año 2016 un incremento salarial del I.P.C. anual real registrado a 31 de diciembre de 2015.

Para el 2017. Se establece para el año 2017 un incremento salarial del I.P.C. anual real registrado a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 18º.- Antigüedad.

El premio por antigüedad será de cinco trienios al 3% sobre el salario base del trabajador en cada momento. El comienzo del devengo será desde su ingreso en la empresa y se empezará a cobrar desde el primer día del mes siguiente a cumplir cada trienio.

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

GRATIFICACION POR FIDELIDAD

Todo trabajador que pueda cesar de forma anticipada conforme a la normativa legal que fuera de aplicación en el momento cese por jubilación anticipada, con antigüedad mínima de 10 años de servicio en la empresa, percibirá en concepto de gratificación a la vinculación las siguientes cantidades, en función de la edad en la que pueda tener derecho a dicha jubilación:

A los 60 años de edad: siete meses de salario

A los 61 años de edad: seis meses de salario

A los 62 años de edad: cinco meses de salario

A los 63 años de edad: cuatro meses de salario

A los 64 años de edad: tres meses de salario

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad de salario real cada una de ellas, en las épocas respectivas de navidad y verano, pagaderas dentro de la primera quincena de los meses de Diciembre y Julio. Dichas pagas podrán ser prorrateadas en las nominas de cada mes.

Artículo 20.- Profesionales.

Los profesionales al servicio de las empresas, con contrato laboral, deberán ser adscritos a sus respectivos colegios profesionales cuando sea obligatorio para el desempeño de esa actividad en esta empresa.

La empresa abonará a sus profesionales colegiados siempre que estén contratados con exclusividad, la cuota colegial, la mutualidad, así como el I.A.E. cuando este fuera necesario, sólo en los casos que sea obligatoria esa colegiación, según lo dispuesto en el apartado anterior.

Artículo 21.- Dietas y kilometraje.

El trabajador que por necesidades de servicio y orden de la empresa tenga que trasladarse fuera de su domicilio habitual, percibirá:

- a) Gastos de manutención: Los necesarios con justificación.
- b) Si pernocta fuera de su domicilio, los gastos del hotel de tres estrellas.
- c) Gastos de locomoción: Tren de 1ª clase, avión turista.
- d) Medios propios: 0,25 euros./km.

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

No será de aplicación los gastos de desplazamiento si se utilizan medios propios de la empresa, o si el desplazamiento es consecuencia del trabajo en los centros que tiene o pudiera tener la empresa dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 22º.- Indemnizaciones.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro para que en los supuestos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo “in itinere”, indemnice a los trabajadores afectados o a sus herederos con la suma de 6000 euros. Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus descendientes de la Seguridad Social u otro seguro. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del Seguro de Accidentes a que refiere este artículo, se considerará como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las Empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

Artículo 23º.- Sometimiento al ORECLA

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido actualmente en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA, o aquel que lo pudiera sustituir.

Artículo 24º.- Cláusula de Inaplicación

Con el objeto del mantenimiento del empleo en la empresa y previo a la amortización o pérdida de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

Para la efectividad de estas medidas deberá desarrollarse en la empresa un periodo de consultas con la representación de los trabajadores de duración no superior a quince días. La empresa deberá justificar la necesidad de poner en marcha estas medidas aportando la documentación e información necesarias al efecto.

En caso de acuerdo las medidas concretas de inaplicación serán efectivas de forma inmediata en los términos y fechas acordados.

En caso de desacuerdo se someterá a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA). En caso de no llegar a un acuerdo en este organismo o a un Laudo Arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 25º.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación o solución de cualquier discrepancia surgida en la interpretación del articulado de este convenio. Se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, en el domicilio de la empresa. Estará

VIERNES, 4 DE JULIO DE 2014 - BOC NÚM. 128

constituida por un miembro de la Empresa en Representación de la misma y por el Delegado de Personal en Representación de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo en los asuntos tratados cualquiera de las partes podrá someter dicha discrepancia a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA). En caso de no llegar a un acuerdo en este organismo o a un Laudo Arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Todos los atrasos producidos en materia económica por este convenio, se abonarán a los trabajadores afectados dentro de los tres meses posteriores a la firma de este documento.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo. La Comisión paritaria del Convenio estará compuesta por el representante de los trabajadores y por el de representante legal de la Empresa.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 2014.

Categoría	Salario base Mensual (€)	Salario Anual (€)
Titulado de grado superior.	1.250,00	17.500,00
Titulado de grado medio.	1085,71	15.199,40
Oficial Administrativo de 1ª	952,10	13.329,40
Oficial Administrativo de 2ª	896,69	12.553,66
Auxiliar Administrativo	841,29	11.778,06
Personal de Limpieza (Por Horas)	6,20	

2014/9603

CVE-2014-9603