

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-9948 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa ASCAN-Geaser Cuida Santander, UTE, para el periodo 2017-2021.*

Código 39100062012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ASCAN-Geaser Cuida Santander, UTE, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 21 de julio de 2017, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de noviembre de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA ASCAN-GEASER,
U.T.E., CON SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019,
2020 y 2021.**

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por el Comité de Empresa y la representación de la UTE ASCAN-GEASER CUIDA SANTANDER y regula las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2. - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo laboral, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para la Empresa ASCAN-GEASER CUIDA SANTANDER UTE en la contrata que mantiene con el Excmo. Ayuntamiento de Santander.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, quedando excluidos del mismo los cargos directivos de la Empresa.

ARTÍCULO 4. - ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de 5 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2017 y terminando el 31 de diciembre de 2021.

Se considera que las condiciones pactadas en el acuerdo previo a la firma de este convenio de fecha 17 de julio de 2017, que no fuesen económicas, entrarán en vigor a partir de dicha fecha.

ARTÍCULO 5. - DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a comenzar las negociaciones en la primera quincena del año siguiente a su finalización. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por periodos anuales.

1 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO II

SALARIOS

ARTÍCULO 6. - SALARIO BASE.

Según tabla salarial adjunta (ANEXO I).

ARTÍCULO 7. - PLUS DE ACTIVIDAD.

Lo percibirá el personal administrativo, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días al mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

ARTÍCULO 8. - PLUS DE PENOSIDAD.

Lo percibirá todo el personal, excepto el administrativo, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días al mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

ARTÍCULO 9. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Lo percibirán los trabajadores, que realicen su labor en los horarios de las 22:00; 24:00 y otros nuevos horarios nocturnos que se pudieran crear, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Este plus tendrá una retribución específica del 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 10. - PLUS DE MANDO.

Lo percibirán los Encargados, Capataces, Jefe de Taller y Jefe de Administración, según tabla salarial adjunta (ANEXO I).

ARTÍCULO 11. - PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

Para el trabajo ordinario en domingos y festivos, y con la plantilla de personal adscrita voluntariamente, se fijará para el mismo un calendario de trabajo de lunes a domingo,

2 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

estableciéndose una compensación por el domingo trabajado de 106,10 euros, así como el derecho a un día de descanso.

Para los posibles trabajos extraordinarios en domingos, no comprendidos en los apartados anteriores, y con la plantilla de personal adscrita voluntariamente, se establece una compensación por el domingo extraordinario trabajado de 106,10 euros, así como el tener derecho a un día de descanso.

En relación con el trabajo en domingos se acuerda constituir comisión al efecto para el reparto más equitativo entre los trabajadores, conviniendo que se realizarán procesos de formación que permitan el conocimiento de actividades ajenas a las que esté adscrito cada trabajador para facilitar su movilidad funcional.

El operario que realice trabajos en días festivos distintos a domingos, percibirá la cantidad de 106,10 euros, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso. Dada la diferencia de jornada entre la máxima legal y la pactada en este convenio, los trabajos efectuados en festivos se considerarán trabajos ordinarios, pactando en compensación una retribución diaria de 106,10 euros, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

El derecho al percibo de esta cantidad lo generan los trabajadores que inicien su jornada entre las 22 horas del sábado, o día anterior al festivo, y las 21:59 del domingo o día festivo, quedando excluidos los turnos que inicien la jornada en otro horario.

La Empresa trimestralmente entregará a la Comisión Mixta, un listado de aquellas personas que hayan realizado estos trabajos en Domingos y Festivos.

La citada cantidad de 106,10 euros estará vigente en el año 2017, revalorizándose conforme a lo establecido en el artículo 15.

Independientemente de todo lo anteriormente expuesto en este artículo, la Empresa podrá contratar personal específico para la prestación, de los servicios en sábados domingos y festivos. Llevando esto a una reducción paulatina de las adscripciones voluntarias para la prestación de estos servicios.

La reducción progresiva de la prestación de domingos y festivos por la plantilla ordinaria será como máximo del 0% en 2017, 23% en 2018, 45% en 2019, 68% en 2020 y 91 % en 2021, alcanzando el 100% al inicio del siguiente convenio.

Los trabajadores contratados específicamente para prestar su jornada laboral en fines de semana, sábados, domingos y/o festivos, no percibirán la compensación regulada en este artículo.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

ARTÍCULO 12. - ANTIGÜEDAD.

La retribución por antigüedad en la empresa será de CINCO trienios y CUATRO quinquenios, incrementándose su valor para el año 2017 en el IPC (1,6%), 1,34 euros/día para los trienios y 2,23 para los quinquenios. Su incremento para el resto de años de vigencia del presente convenio será:

- 2018: IPC
- 2019: IPC
- 2020: IPC
- 2021: IPC + 0,25%

Su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, según lo reflejado en el ANEXO III, con excepción de los casos de suspensión de la relación laboral recogido en el vigente Estatuto de los Trabajadores o en cualquier artículo del presente Convenio. Se devengará desde el día que se cumpla el trienio o quinquenio.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de septiembre de 2013, no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

ARTÍCULO 13. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la Empresa informará al Comité de Empresa, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

De acuerdo con lo establecido en la normativa sobre cotización adicional por horas extras, las partes firmantes se comprometen a su cumplimiento en cuanto a notificación y cotización.

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100 % las realizadas en festivo o nocturno.

La remuneración de dichas horas se abonará en la nómina del mes correspondiente.

ARTÍCULO 14. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y marzo.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Su devengo será anual (01/07 a 30/06, 01/12 a 30/11 y 01/01 a 31/12 respectivamente) y se abonarán proporcionalmente a los días de alta en la empresa.

Se establece un incremento de 30 € anuales en cada una de las 3 pagas de verano, Navidad y marzo hasta su equiparación con el importe de una mensualidad de salario base, con independencia de la antigüedad que a cada uno le corresponda. Este incremento se realizará durante la vigencia de este Convenio, y de forma continuada en los años siguientes hasta alcanzar expresado objetivo, sin ser objeto de negociación en posteriores Convenios.

El importe de las pagas extraordinarias para el 2017 queda reflejado en el cuadro A ANEXO II. En cuanto a la repercusión de la antigüedad, se aplicarán las cantidades reflejadas en el cuadro B del ANEXO II

La gratificación de verano, se abonará el 15 de Julio.

La gratificación de Navidad, se procurará abonar junto con la nómina del mes de noviembre, sin que en ningún supuesto exceda del 10 de diciembre.

La gratificación de marzo, se abonará el 20 de marzo.

Además de las tres pagas anteriores, existe una cuarta paga extraordinaria de octubre, que se abonará el día 20 de octubre de cada año, y cuya cuantía se cifra para el año 2017 en 991,31 euros.

Su pago será en proporción a los días de alta en la Empresa, computándose en el periodo 01 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en vigor.

ARTÍCULO 15. - RETRIBUCIONES.

Para el año 2017 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I. Dicha tabla procede de la regularización de la tabla salarial anterior, y la aplicación sobre ella del IPC.

Para el resto de años de vigencia del convenio se establecen los siguientes incrementos sobre todos los conceptos económicos del convenio:

- 2018: IPC
- 2019: IPC
- 2020: IPC
- 2021: IPC + 0,25%

Para cada uno de los años se tomará como referencia el IPC publicado por el INE del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

5 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

ARTÍCULO 16. - COMPLEMENTO I.T.

A todo trabajador que prestando sus servicios en la Empresa, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

A) INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL:

El cien por cien de su salario tomado del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y marzo, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si los hubiese, desde el día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida.

B) INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN:

El cien por cien de su salario tomado del recibo de salarios del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y marzo, con exclusión del recargo de festivos y horas extraordinarias, si las hubiese, en ambos casos siempre y cuando el porcentaje de absentismo dentro de la plantilla de la Empresa no supere el 5,5 % en el año anterior.

En caso de que ese porcentaje sea superado se aplicará el 80 % durante los nueve primeros días, y el 100 % a partir del décimo día de la baja, excepto para aquellos trabajadores que en el año anterior y en el transcurso del mismo no hayan cogido ninguna baja, los cuales tendrán derecho a la garantía del 100 % mencionada en el párrafo anterior.

Si se produjera hospitalización, la garantía sería la ya especificada en el apartado A), es decir, el 100 % de su salario, con las exclusiones ya establecidas, considerándose no hospitalización el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención quirúrgica.

Por tanto, la bonificación hospitalaria, en cualquier caso, de los que proceda, de acuerdo con lo que se estipula en el artículo siguiente, sólo alcanzará la diferencia existente entre las prestaciones económicas que le correspondan al trabajador y que abone la seguridad social, y el tanto por ciento que se garantiza en este mismo artículo.

Cuando un trabajador se encuentre de baja por I.T. y sea requerido por la empresa para control de dicha baja a través de los servicios médicos de la misma, será de obligado cumplimiento su comparecencia. La negativa conllevará la pérdida del complemento que por este concepto queda establecido en este artículo.

Se deja constancia, que en ningún supuesto los trabajadores en situación de baja, nunca percibirán mayor retribución que la percibida trabajando, salvo que la parte abonada por la Seguridad Social exceda de dicha retribución, en cuyo caso la empresa no le efectuará detracción alguna.

6 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 17. - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para los años de vigencia del Convenio será de 1.561 horas de trabajo efectivo la cual se verá reducida exclusivamente por los permisos y licencias regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

Sin reducir la jornada anual efectiva de trabajo, se establece el derecho al disfrute de un día de Hermandad fijando su fecha el 3 de noviembre (en caso de que coincidiera con domingo se trasladaría al lunes siguiente) y se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Los operarios que efectúen trabajos durante estos días se los retribuirá como si se tratara de un día festivo.

Se establecen dos días de libre disposición no deducibles de la jornada anual efectiva de trabajo que se disfrutarán según las normas establecidas entre trabajadores y empresa, y que no darán lugar abono o retribución de ninguna clase si no se disfrutaron en el transcurso del año laboral.

ARTÍCULO 18. - HORARIOS

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas y será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

A partir de la firma del texto del presente convenio, los horarios del personal se establecerán anualmente a propuesta de la empresa, que deberá negociarlos con la representación de los trabajadores dentro del último trimestre del año inmediatamente anterior.

Todas las jornadas serán de 6 horas diarias, con ajuste anual a fin de año en el calendario de trabajo del año siguiente.

Para el año 2017 se acuerda la libranza de 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre y noviembre.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Para el año 2018, 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, noviembre y diciembre. Y 2 sábados el mes de octubre.

Para el año 2019, 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, marzo, abril, mayo junio, septiembre, noviembre y diciembre. Y 2 sábados los meses de febrero y octubre.

Para el año 2020, 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, marzo, abril, junio, septiembre, noviembre y diciembre. Y 2 sábados los meses de febrero, mayo, y octubre.

Para el año 2021, 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, abril, junio, septiembre y diciembre. Y 2 sábados los meses de febrero, marzo, mayo, octubre y noviembre.

El personal contratado específicamente para la prestación del servicio en sábados, domingos y/o festivos no tendrá derecho a la libranza de sábados.

Con el fin de garantizar la viabilidad de esta libranza, no será posible el disfrute de días de permiso por asuntos propios ni se incluirán sábados libres añadidos por trabajo en domingos, en los sábados de los meses afectados.

Se permitirá el cambio de sábados libres entre trabajadores del mismo horario y categoría, previa notificación a la empresa con un mínimo de tres días de antelación.

En todo caso, se respetará, como derecho adquirido, la regulación en esta materia de los horarios 2.1 y 2.2.

ARTÍCULO 19. - VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, estableciendo para su disfrute dos periodos quincenales, según el siguiente esquema:

- GRUPO 1: 1ª quincena de enero y 1ª quincena de Julio.
- GRUPO 2.: 1ª quincena de febrero y 1ª quincena de agosto.
- GRUPO 3.: 1ª quincena de marzo y 1ª quincena de septiembre.
- GRUPO 4.: 1ª quincena de abril y 1ª quincena de octubre.
- GRUPO 5.: 1ª quincena de mayo y 1ª quincena de noviembre.
- GRUPO 6.: 1ª quincena de junio y 1ª quincena de diciembre.
- GRUPO 7: 2ª quincena de enero y 2ª quincena de julio.
- GRUPO 8.: 2ª quincena de febrero y 2ª quincena de agosto.
- GRUPO 9.: 2ª quincena de marzo y 2ª quincena de septiembre.
- GRUPO 10.: 2ª quincena de abril y 2ª quincena de octubre.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

GRUPO 11.: 2ª quincena de mayo y 2ª quincena de noviembre.
GRUPO 12.: 2ª quincena de junio y 2ª quincena de diciembre.

Para la determinación de la duración de dicho periodo de vacaciones, complementando lo expuesto, se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo de prestación de servicio en la Empresa.

Todo trabajador conocerá la fecha de inicio de vacaciones con dos meses de antelación.

Las partes firmantes declaran y convienen que la retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que le hubiese correspondido al trabajador, caso de haber trabajado, con excepción del recargo por trabajo en festivos, domingos, horas extraordinarias y cualquier otro concepto que no conforme la masa salarial, si lo hubiese.

El trabajador que se encuentre en situación de I.T. en el momento de comenzar el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar las mismas en su realización para dentro del mismo año, o del año siguiente. En este supuesto, el trabajador, de acuerdo con la Empresa, fijará el periodo de disfrute.

Así mismo el trabajador que disfrutando las vacaciones pase a situación de I.T., interrumpirá sus vacaciones pasando a disfrutar el resto en las mismas condiciones que en el caso anterior.

La Empresa podrá autorizar la concesión de hasta seis días a cuenta de las vacaciones anuales reglamentarias a todo trabajador que lo solicite, siempre que no haya más de un 5% de trabajadores de baja por cualquier causa en el turno y en la categoría. No se computarán para estos efectos el porcentaje del personal que se encuentre de vacaciones.

Los cambios de quincenas de vacaciones se realizarán por aceptación y acuerdo entre trabajadores, con una limitación máxima del 20 % del número de trabajadores por categoría y horario, salvo en aquellas categorías en donde el intercambio entre dos compañeros supere el citado porcentaje, previa solicitud de los trabajadores a la empresa con un mes de antelación.

ARTÍCULO 20. - TIEMPO DE BOCADILLO.

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Dicho tiempo será de veinte minutos para todos los servicios.

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

Para el turno de mañana, será de 9 h 40' a 10 h.
Para el turno de tarde, de 18 h 40' a 19 h.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Para el servicio de recogida de basuras, el bocadillo se tomará a la finalización del primer viaje.

En casos excepcionales y justificados, el bocadillo se tomará, como tope máximo, una hora y media antes de la finalización de la jornada.

ARTÍCULO 21. - PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos a salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Por matrimonio de trabajador: dieciocho días naturales.
- Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales.
- Por muerte del cónyuge: cinco días naturales.
- Por nacimiento de hijo: cinco días naturales en todos los casos.
- Por fallecimiento de padres o hijos: cuatro días naturales.
- Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: tres días naturales.
- Por fallecimiento de otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- Por fallecimiento de tíos o sobrinos: un día natural
- Por hospitalización de ascendientes, descendientes o colaterales directos del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.
- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- Partos con hospitalización de familiares hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales

En todos los casos anteriores se ampliará en dos días más si es fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- Por cambio de domicilio. Dos días naturales.
- El tiempo indispensable para consultas médicas, previa justificación, más media hora antes y media después.
- La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas en el presente artículo, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

En los casos de hospitalización, cuando por una misma persona tengan derecho distintos familiares, se establecerá un turno entre ellos, a fin de que no coincidan sus ausencias en la empresa, no perdiendo el trabajador el derecho de disfrute del permiso.

Para la determinación del grado de parentesco, en caso de disparidad de criterios, se estará a lo dispuesto en el código civil.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 22. - AYUDA SOCIAL.

En el supuesto en que, como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral habitual, un trabajador sufriera la rotura de sus gafas graduadas, y previa acreditación al efecto, la Empresa procederá a satisfacerle la cantidad de 71,12 euros para contribuir a su restitución.

En años sucesivos se incrementará el valor de la ayuda social en lo establecido en el artículo 15.

ARTÍCULO 23. - AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS PSÍQUICOS.

Los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, cuando esta contingencia está ya determinada por la Seguridad Social, percibirán de la Empresa para el año 2017 la cantidad de 187,53 euros mensuales.

ARTÍCULO 24. - AYUDA ESCOLAR.

Se abonará para el año 2017 la cantidad de 60,00 Euros anuales, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente o guardería para el curso que comienza a la fecha de abono.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de septiembre. No obstante, todo lo anterior, en aquellos supuestos de que un hijo de operario mayor de dieciocho años se encuentre cursando estudios oficiales, también se le considerará incluido en el presente artículo.

ARTÍCULO 25. - SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

A partir de la firma del convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una Entidad Aseguradora que garantice la cantidad de 48.666 € en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez. Y de 41.656 € en caso de muerte, Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, contingencias sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se expondrá una copia de la póliza en

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

el tablón de anuncios de la Empresa. Estas cantidades serán incrementadas para el resto de años de vigencia de este convenio.

- 2018: IPC
- 2019: IPC
- 2020: IPC
- 2021: IPC + 0,25%

El trabajador notificará a la entidad aseguradora los beneficiarios de dicha póliza. Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador en activo.

De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la Empresa más responsabilidades ni obligación que la de tener suscrita dicha póliza. No obstante, la Empresa pondrá en contacto a la Entidad Aseguradora con representantes de los trabajadores, para que estudien las propuestas que individualmente quieran hacerse por cada trabajador, a título personal y a su cargo.

En el caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, con motivo de enfermedad común o accidente no laboral, cada trabajador voluntariamente participará en la creación de un fondo común, a razón de 10 Euros. La Empresa aportará a este fondo la cantidad de 2.400 Euros en cada suceso. Tendrán derecho al beneficio de este fondo únicamente aquellos que contribuyen con su aportación.

ARTÍCULO 26. - GARANTIA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Todo trabajador que para el desarrollo de su trabajo utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto de que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, (salvo como consecuencia o por estado de embriaguez), tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

- a) Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el periodo de retirada, el salario de conductor.
- b) En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar, abonándole el salario de este puesto.
- c) Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, ésta le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.

En los supuestos citados en los apartados a) y b) de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto su permiso de conducir reglamentario.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no ocurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la Empresa se compromete a garantizarle un nuevo puesto de trabajo, mientras dure la retirada del carnet, con los salarios de la categoría que desempeñe.

ARTÍCULO 27. - JUBLILACIÓN ANTICIPADA TOTAL.

Se actuará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento y en concreto a la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

ARTÍCULO 28. – JUBLILACIÓN PARCIAL.

Por acuerdo expreso entre los firmantes de este Convenio se pacta el que cualquier trabajador, de forma voluntaria para el operario y obligacional para la empresa, pueda acceder a esta modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, en las condiciones que la ley establezca durante la vigencia de este Convenio.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO V

EMPLEO

ARTÍCULO 29. - NIVEL DE EMPLEO.

BOLSA DE EMPLEO

Como culminación a la negociación para la conversión de empleo temporal en fijo, se acuerda:

La creación de una bolsa para cubrir futuras vacantes:

▪ **CONSIDERACIÓN de la BOLSA de EMPLEO:**

Se considera la Bolsa de Empleo, un sistema válido y adecuado, con la finalidad de establecer criterios de transparencia, justicia y equidad, para facilitar el acceso al mercado laboral y para la formación de nuevos trabajadores y trabajadoras, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporal de puestos de trabajo, acordando su implantación bajo las siguientes estipulaciones:

▪ **OBJETO:**

El objeto de la Bolsa de Empleo es regular la contratación y gestión de las necesidades de cobertura de los periodos punta de actividad y la implantación progresiva y ordenada del cambio organizativo que representa el objetivo del horario de Lunes a Viernes.

▪ **CONSTITUCIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO:**

La bolsa de Empleo estará constituida por:

- Actual personal con contrato de Relevo y el que en un futuro se contrate para tal fin.
- El personal que actualmente viene siendo contratado para temporada estival (en el año 2018 estos trabajadores, serán reconocidos como fijos discontinuos).
- El personal de Nueva contratación para trabajar, SÁBADOS, DOMINGOS y FESTIVOS.
- El personal con contrato temporal en sus distintas modalidades.
- Por aquel otro que acuerde en el seno de la Comisión Mixta.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

La Bolsa de Empleo, será ordenada, por el mayor N° de días en alta en Seguridad Social prestados para la contrata ASCAN – GEASER UTE, con la ponderación correspondiente al tiempo parcial.

▪ BOLSAS DE CONTRATACIONES CON VOCACIÓN INDEFINIDA:

Para la cobertura de plazas con vocación indefinida se seguirá el orden establecido en la Bolsa de Empleo:

Una vez alcanzado el número de amortizaciones de vacantes definitivas contenidas en la oferta de adjudicación del servicio contratado entre la empresa y el Ayuntamiento de Santander, y para cumplir con la plantilla final comprometida, para cubrir las vacantes definitivas o nuevas plazas de carácter fijo a jornada completa y/o parcial, la Empresa garantiza que se cubrirán con trabajadores/as con contrato de relevo o eventuales con mayor número de jornadas de alta en Seguridad Social contadas desde el primer contrato con la empresa, y que ostenten la categoría requerida.

Hasta alcanzar las 59 vacantes definitivas a amortizar firmadas con el Ayuntamiento de Santander, para cubrir las vacantes de relevo por jubilación, se creará una lista nominal con los trabajadores que a la firma del convenio tengan contrato de relevo.

Estos trabajadores tendrán, por orden de finalización de sus contratos, la total garantía y preferencia para ocupar un nuevo contrato de relevo por jubilación parcial que se produzca.

La secuencia de la cobertura de vacantes se cubrirá con listado de la bolsa de empleo las nueve primeras y la décima será de libre designación por la empresa, y así sucesivamente.

▪ BOLSAS DE CONTRATACION TEMPORAL:

La contratación de plazas vacantes temporales se realizará según orden de prelación de la Bolsa de contratación temporal.

La empresa comunicará de forma ordinaria con anticipación suficiente, a la fecha de contratación al trabajador, con copia a la Comisión de Seguimiento de la Bolsa la propuesta de contratación.

El trabajador que, en el plazo de 48 horas desde su notificación, no acuda al llamamiento o renuncie al puesto de trabajo ofertado, pasará al final de la Bolsa. El personal contratado temporalmente y el personal de temporada estival, una vez cese en el puesto ocupado, habiendo alcanzado en duración acumulada de sus contratos un mínimo de 6 meses, se incorporará al final de la Bolsa para otra nueva contratación temporal.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

▪ DURACIÓN de la BOLSA de EMPLEO:

La bolsa de empleo, tendrá la Duración del convenio colectivo 2017-2021 y hasta la firma de un Nuevo Convenio Colectivo.

La bolsa de empleo, se podrá Renovar cada dos años de forma ordinaria y anualmente según las necesidades de Servicio, previo acuerdo entre Empresa y de la Comisión de Seguimiento.

▪ COMISIÓN de SEGUIMIENTO de la BOLSA de EMPLEO:

Se creará una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Empleo a la firma del Convenio, integrada por 6 miembros en proporción a la representación de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo. (USO 3, SILTRA1, UGT 1, CCOO 1).

▪ FUNCIONES de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

- Hacer el Seguimiento del orden de llamadas de la prelación de la Bolsa.
- Velar por la aplicación objetiva de la Bolsa de Empleo

ARTÍCULO 30. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo correspondiente del Convenio General del Sector, se subrogará a todo el personal, con todos los derechos y obligaciones.

Si por cualquier causa, la Empresa cesara en la prestación de los servicios contratados y de los que en un futuro se pudieran contratar, los trabajadores pasarán a formar parte de la plantilla de la nueva concesionaria o del Excmo. Ayuntamiento de Santander, en su caso.

La subrogación del personal, se producirá de acuerdo con el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores viene prestando sus servicios, a la fecha de hacerse público el nuevo pliego de condiciones.

ARTÍCULO 31. - SUPLENCIAS.

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc., se produjeran ausencias al trabajo entre el personal adscrito al servicio de recogida de basuras, la Empresa suplirá dicha ausencia desde el primer día, incorporando el operario correspondiente de otros servicios, y cuya permanencia en el puesto no excederá de quince días.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

ARTÍCULO 32. - REQUISITOS PARA LA RESOLUCION DE LA RELACION LABORAL.

En caso de que la Empresa proceda al despido de algún miembro fijo de plantilla, deberá ajustarse a alguna de las causas válidas establecidas en la vigente legislación, respetando los procedimientos y requisitos que establece la norma legal para este tipo de situaciones.

Todo trabajador, al cesar en la Empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que se le presente, que ponga fin a la relación laboral, para su estudio durante un periodo de 48 horas, en las que tendrá que tomar una decisión al respecto.

El finiquito no tendrá carácter liberatorio para el cobro de atrasos de los trabajadores que ya no están en la Empresa en el momento de aplicar los atrasos del Convenio.

ARTÍCULO 33. - PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Se podrá contratar personal con discapacidades, capacitados para poder realizar trabajos de limpieza, siempre y cuando estas circunstancias no supongan incremento de plantilla.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 34. - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que pueda efectuar el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajo tóxicos, penosos y/o peligrosos. Para ello se constituirá el correspondiente Comité de Seguridad y Salud.

Las partes firmantes del presente Convenio observarán como actuaciones básicas, las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por ley 31/95 de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 35. - UNIFORMIDAD.

La empresa entregará a cada trabajador, cada dos años (un año verano y al siguiente invierno), las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

El cambio de uniformes o ropa de trabajo podrá realizarse, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Uniformidad de Invierno

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.

CONDUCTOR: 1 Traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 chaleco acolchado reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorra.

PEON ESPECIALISTA Y PEÓN: 1 traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 anorak reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorro de lana.

TALLER: 2 buzos, 1 jersey reflectante, 1 chaleco reflectante, 1 par de botas con puntera reforzada y 1 gorra.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Uniformidad de verano

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

PEON ESPECIALISTA Y PEON: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

TALLER: 2 Buzos, 2 camisas manga corta reflectantes, 1 par de botas con puntera reforzada y 1 gorra.

PERSONAL DE PLAYAS: Al personal que realice su trabajo en verano en la limpieza de playas, se le entregará ropa adecuada para este servicio. Al personal con horario diurno se le proporcionará cremas de protección solar.

MONITORAS: 2 bañadores, 2 toallas, 2 pares de calzado adecuado, 2 polos, sudadera y pantalones cortos.

Así mismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua, guantes y chalecos reflectantes, con la debida justificación.

FECHAS DE ENTREGA

INVIERNO: 1 de octubre.

VERANO: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 36. - COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Las partes firmantes, se remiten en todo lo que en el presente Convenio no quede pactado expresamente, en los aspectos que en el presente artículo se enuncian, conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales de todas las faltas consideradas como graves y muy graves.

ARTÍCULO 37. - SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de la Empresa, dispondrán de un Delegado Sindical que representará a la Central Sindical en la propia Empresa, y que deberá ser miembro de la plantilla de la misma.

Este Delegado, oficialmente acreditado ante la Empresa por la Central Sindical correspondiente, dispondrá de 30 horas mensuales que podrá ceder a los miembros del Comité de su Sindicato.

Estas Secciones Sindicales, tendrán derecho de reunión dentro de la Empresa y siempre fuera de las horas de trabajo. La Empresa facilitará un local para ello.

Siempre que lo soliciten, se entregará a cada sección sindical un listado con las bajas de sus afiliados que la Empresa tenga constancia por las deducciones en nómina.

ARTÍCULO 38. - DERECHO Y LOCALES DE REUNION.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes.

Estas asambleas se celebrarán en los locales de la Empresa, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la Dirección de la Empresa.

20 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Durante el periodo de negociación del Convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes.

ARTÍCULO 39. - TIEMPO SINDICAL.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán un crédito de 30 horas mensuales, acordándose el disfrute de dos jornadas/mes por cada uno de los citados miembros, acumulándose trimestralmente el resto del crédito horario de cada agrupación sindical, formándose una bolsa de horas que serán disfrutadas, previa notificación del sindicato con 48 horas de antelación, por un máximo de dos miembros por sindicato.

ARTÍCULO 40. - TIEMPO NO RETRIBUIDO.

Por razones de carácter sindical, cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea destinado por ésta a desempeñar un cargo de dirección sindical, podrá disponer de una licencia de doce días al año no retribuidos.

De igual forma, los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a una excedencia, por el tiempo que figure designado para el desempeño de un cargo de dirección sindical.

ARTÍCULO 41. - ASESORES SINDICALES.

El Comité de Empresa, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

ARTÍCULO 42. - CUOTA SINDICAL.

La Empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente. El importe de las retenciones por dicho concepto, será abonado a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

ARTÍCULO 43. - LOCAL SINDICAL.

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa, locales dentro de las instalaciones de la misma, donde realizan las actividades que le son propias.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

La Empresa dotará a los locales de las Secciones Sindicales de ordenador con conexión a internet e impresora. Igualmente, la empresa dotará anualmente a las secciones sindicales de una asignación económica para gastos de material de oficina.

ARTÍCULO 44. - TABLON DE ANUNCIOS.

La Empresa, seguirá disponiendo para los trabajadores de su plantilla, en el Centro de trabajo, los tablon de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 45. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, a excepción del concepto de antigüedad que se abona a todo el personal con antigüedad anterior a 1 de septiembre de 2013 de acuerdo con el anexo nº III.

Toda disposición de rango superior a este Convenio, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluida automáticamente en él, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando dicha ventaja, sumada a las percepciones de carácter legal superen en el cómputo anual, las retribuciones y demás condiciones pactadas en el vigente convenio.

Se garantiza que ningún trabajador durante la vigencia del presente Convenio tendrá unos ingresos inferiores, en cómputo anual, a los percibidos en el año anterior en idénticas condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 46. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones de general aplicación o convenios colectivos de ámbito superior al presente, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas, cuando consideradas las nuevas condiciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

ARTÍCULO 47. - COMISIÓN MIXTA.

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente Convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, se crea una Comisión

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

Mixta que pueda conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan serles planteadas.

Su composición será como sigue: Seis miembros que serán designados en proporción a las representaciones sindicales actualmente existentes, firmantes del presente convenio. La Empresa designará como máximo, al mismo número de personas, y sea cual fuere el número de estas, su voto adoptado por mayoría, tendrá el mismo valor que el correspondiente a la representación social.

Dicha comisión dispondrá de un plazo de quince días para resolver las cuestiones que se le puedan presentar. Estas se adoptarán por mayoría simple.

Para el supuesto de discrepancias surgidas en el seno de la comisión, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la vía jurisdiccional al ORECLA.”

ARTÍCULO 48. - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se reconoce por ambas partes que la capacidad de organización de trabajo le corresponde a la Empresa.

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art. 39 y respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a lo dispuesto en el art. 41, ambos del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Si por razones técnicas se realizasen modificaciones definitivas en el número de trabajadores adscritos a un turno, el criterio de permanencia en el puesto de trabajo, se registrará por el siguiente orden:

- Mayor antigüedad en el turno.
- Trabajador de mayor edad.
- Mayor antigüedad en la empresa.

Se elaborará un listado de las antigüedades en cada horario.

ARTÍCULO 49. - PAGO DE HABERES.

El pago de haberes se realizará por mensualidades y mediante transferencia bancaria, estando todos los trabajadores obligados a proporcionar a la Empresa los datos precisos de la cuenta por la que desean la percepción de los haberes.

El pago se efectuará dentro de los cuatro días del mes siguiente, con el fin de capitalizar todos los devengos del mes que al trabajador puedan corresponderle.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

ARTÍCULO 50. - VACANTES DEFINITIVAS, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO.

Cuando se produzca una **vacante definitiva** en un turno de trabajo, se procederá a cubrirla con el personal de la misma categoría, con el siguiente orden de preferencia:

- Mayor antigüedad en la categoría profesional en la empresa.
- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad del trabajador.
- Mayor antigüedad en el turno.

El trabajador que cubra la vacante por este procedimiento, no podrá volver a utilizarlo puesto que se pacta por una sola vez.

Una vez cubierta dicha vacante, el puesto libre después de realizado el proceso anterior, se cubrirá en primer lugar con el personal adscrito a la lista de espera de esa categoría. En caso de no disponer de dicha lista, se cubrirá dicha plaza mediante **promoción interna**, si dicho puesto supone un aumento de categoría, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 24 del estatuto de los Trabajadores, para la realización de las pruebas que oportunamente se determinan por la empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.
- Las pruebas serán eliminatorias.
- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva vacante.

Estas pruebas serán para las categorías comprendidas desde el peón hasta el capataz, ambos inclusive, y el resto serán de libre designación de la Empresa.

Para la realización de las pruebas se formará un tribunal compuesto por un miembro de cada sección sindical, por el Comité de Empresa, igual número designado por la Empresa.

La Empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión del personal presentado a las pruebas, y a su aprobación después de los exámenes realizados.

La incorporación de nuevos trabajadores para completar la baja producida, se realizará en todos los casos en el turno de mañana con la categoría de peón, siempre que ello sea factible.

Cambio voluntario de turno.

Cuando un trabajador manifieste su intención de cambiar de turno de trabajo, deberá indicar el nuevo turno o turnos solicitados. Si existiesen voluntarios en este nuevo turno o turnos para ocupar la plaza del solicitante, ésta se cubrirá de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

25 de 27

CVE-2018-9948

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

Convenio Colectivo 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

21/julio/2017

- Mayor antigüedad en la categoría profesional en la empresa.
- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad del trabajador.
- Mayor antigüedad en el turno.

Tanto el trabajador que lo solicite, así como el que le sustituye, no podrán optar a nuevos cambios voluntarios hasta transcurridos cinco años. Para este control se elevará la correspondiente acta.

ARTÍCULO 51. - PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos correspondientes al Convenio de 2.017 se pagarán en la nómina del mes siguiente en el que se firme el mismo. Para el resto de años, y una vez publicado por el INE el IPC del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas y valores salariales para proceder a su regularización en el mes de dicha publicación.

ARTÍCULO 52. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se acuerda el objetivo de conseguir, en un horizonte de futuro, la implantación progresiva del horario de lunes a viernes.

Ambas partes acuerdan someterse a aquellos preceptos obligatorios regulados en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

DISPOSICIÓN FINAL:

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores, y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuantas normas, decretos y leyes, puedan afectar al mundo laboral.

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

ANEXO I

TABLA SALARIAL

	AÑO 2017				
	S.BASE	PLUSSES			
		ACT/PEN.	NOCT.	MANDO	TALLER
Encarg. General, Jefe Taller	56,28	6,91	0,00	9,15	0,00
Jefe Admon.	56,28	6,91	0,00	9,15	0,00
Encargado Día	54,16	6,05	0,00	9,15	0,00
Encargado Noche	54,16	6,05	13,54	9,15	0,00
Capataz Día	53,20	6,00	0,00	5,58	0,00
Capataz Noche	53,20	6,00	13,30	5,58	0,00
Administrativo	53,20	6,28	0,00	0,00	0,00
Aux. Admon. y Listero	48,81	4,71	0,00	0,00	0,00
Almacenero	48,81	4,71	0,00	0,00	0,00
Ordenanza	47,15	4,87	0,00	0,00	0,00
Guarda Día	46,29	4,71	0,00	0,00	0,00
Guarda Noche	46,29	4,71	11,57	0,00	0,00
Palista Día	47,77	4,97	0,00	0,00	0,00
Palista Noche	47,77	4,97	11,95	0,00	0,00
Oficial 1ª Día	47,77	4,97	0,00	0,00	2,21
Oficial 1ª Noche	47,77	4,97	11,95	0,00	2,21
Oficial 2ª	47,32	4,91	0,00	0,00	2,18
Oficial 3ª	47,15	4,87	0,00	0,00	2,18
Ayte. Taller /Lavador	47,15	9,43	0,00	0,00	2,18
Conductor Día	47,77	4,97	0,00	0,00	0,00
Conductor Noche	47,77	4,97	11,95	0,00	0,00
Peón Especialista Día	45,68	4,71	0,00	0,00	0,00
Peón Especialista Noche	45,68	4,71	11,42	0,00	0,00
Peon Día	44,81	4,71	0,00	0,00	0,00
Peon Noche	44,81	4,71	11,21	0,00	0,00
Monitor playas	21,43	2,89	0,00	0,00	0,00

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

ANEXO II A	Pagos Extras 2017 Sin antigüedad
Encarg. General, Jefe Taller	1.697,25
Jefe Admon.	1.697,25
Encargado Día	1.563,02
Encargado Noche	1.563,02
Capataz Día	1.535,41
Capataz Noche	1.535,41
Administrativo	1.618,17
Aux. Admon. y Listero	1.484,64
Almacenero	1.484,64
Ordenanza	1.407,36
Guarda Día	1.385,55
Guarda Noche	1.385,55
Palista Día	1.453,00
Palista Noche	1.453,00
Oficial 1ª Día	1.453,00
Oficial 1ª Noche	1.453,00
Oficial 2ª	1.414,19
Oficial 3ª	1.410,08
Ayte. Taller /Lavador	1.407,36
Conductor Día	1.427,90
Conductor Noche	1.427,90
Peón Especialista Día	1.376,84
Peón Especialista Noche	1.376,84
Peon Día	1.362,97
Peon Noche	1.362,97
Monitor playas	533,80

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

ANEXO II B	Pagas Extras 2017									
	1,34	2,68	4,02	5,36	6,71	8,93	11,16	13,38	15,62	
	1T	2T	3T	4T	5T	1Q	2Q	3Q	4Q	
Encarg. General, Jefe Taller	1.737,45	1.777,65	1.817,85	1.858,05	1.898,55	1.965,15	2.032,05	2.098,65	2.165,85	
Jefe Admon	1.737,45	1.777,65	1.817,85	1.858,05	1.898,55	1.965,15	2.032,05	2.098,65	2.165,85	
Encargado Día	1.603,22	1.643,42	1.683,62	1.723,82	1.764,32	1.830,92	1.897,82	1.964,42	2.031,62	
Encargado Noche	1.603,22	1.643,42	1.683,62	1.723,82	1.764,32	1.830,92	1.897,82	1.964,42	2.031,62	
Capataz Día	1.575,61	1.615,81	1.656,01	1.696,21	1.736,71	1.803,31	1.870,21	1.936,81	2.004,01	
Capataz Noche	1.575,61	1.615,81	1.656,01	1.696,21	1.736,71	1.803,31	1.870,21	1.936,81	2.004,01	
Administrativo	1.658,37	1.698,57	1.738,77	1.778,97	1.819,47	1.886,07	1.952,97	2.019,57	2.086,77	
Aux. Admon. y Listero	1.524,84	1.565,04	1.605,24	1.645,44	1.685,94	1.752,54	1.819,44	1.886,04	1.953,24	
Almacenero	1.524,84	1.565,04	1.605,24	1.645,44	1.685,94	1.752,54	1.819,44	1.886,04	1.953,24	
Ordenanza	1.447,56	1.487,76	1.527,96	1.568,16	1.608,66	1.675,26	1.742,16	1.808,76	1.875,96	
Guarda Día	1.425,75	1.465,95	1.506,15	1.546,35	1.586,85	1.653,45	1.720,35	1.786,95	1.854,15	
Guarda Noche	1.425,75	1.465,95	1.506,15	1.546,35	1.586,85	1.653,45	1.720,35	1.786,95	1.854,15	
Palista Día	1.493,20	1.533,40	1.573,60	1.613,80	1.654,30	1.720,90	1.787,80	1.854,40	1.921,60	
Palista Noche	1.493,20	1.533,40	1.573,60	1.613,80	1.654,30	1.720,90	1.787,80	1.854,40	1.921,60	
Oficial 1ª Día	1.493,20	1.533,40	1.573,60	1.613,80	1.654,30	1.720,90	1.787,80	1.854,40	1.921,60	
Oficial 1ª Noche	1.493,20	1.533,40	1.573,60	1.613,80	1.654,30	1.720,90	1.787,80	1.854,40	1.921,60	
Oficial 2ª	1.454,39	1.494,59	1.534,79	1.574,99	1.615,49	1.682,09	1.748,99	1.815,59	1.882,79	
Oficial 3ª	1.450,28	1.490,48	1.530,68	1.570,88	1.611,38	1.677,98	1.744,88	1.811,48	1.878,68	
Ayte. Taller /Lavador	1.447,56	1.487,76	1.527,96	1.568,16	1.608,66	1.675,26	1.742,16	1.808,76	1.875,96	
Conductor Día	1.468,10	1.508,30	1.548,50	1.588,70	1.629,20	1.695,80	1.762,70	1.829,30	1.896,50	
Conductor Noche	1.468,10	1.508,30	1.548,50	1.588,70	1.629,20	1.695,80	1.762,70	1.829,30	1.896,50	
Peón Especialista Día	1.417,04	1.457,24	1.497,44	1.537,64	1.578,14	1.644,74	1.711,64	1.778,24	1.845,44	
Peón Especialista Noche	1.417,04	1.457,24	1.497,44	1.537,64	1.578,14	1.644,74	1.711,64	1.778,24	1.845,44	
Peon Día	1.403,17	1.443,37	1.483,57	1.523,77	1.564,27	1.630,87	1.697,77	1.764,37	1.831,57	
Peon Noche	1.403,17	1.443,37	1.483,57	1.523,77	1.564,27	1.630,87	1.697,77	1.764,37	1.831,57	
Monitor playas	574,00	614,20	654,40	694,60	735,10	801,70	868,60	935,20	1.002,40	

MARTES, 20 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 226

ANEXO III
TABLA DE ANTIGÜEDADES

NIVEL	AÑOS								€/Día
0	1	2	3						0,00
I	4	5	6						1,34
II	7	8	9						2,68
III	10	11	12						4,02
IV	13	14	15						5,36
V	16	17	18	19	20				6,71
VI	21	22	23	24	25				8,93
VII	26	27	28	29	30				11,16
VIII	31	32	33	34	35				13,38
IX	A PARTIR DEL AÑO 36								15,62

NOTA.- La Antigüedad se percibirá por cada uno de los 366 días del año, así como por 30 días por cada una de las pagas extraordinarias : Verano, Navidad y Beneficios.
Sobre la paga de Octubre no se abona antigüedad.
El importe a abonar en concepto de antigüedad, por cada trienio o quinquenio, es único para todas las categorías profesionales.

OTROS CONCEPTOS	AÑO 2017
Ayuda Escolar	60,00
Ayuda hijos discapacitados	187,53
Paga de Octubre	991,31

2018/9948