

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-11837 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de la empresa "Limpieza Viaria Miguel Ángel Bodegas Villa".*

Visto el texto del Convenio Colectivo de "Limpieza Viaria Miguel Ángel Bodegas Villa" y sus Trabajadores/as, para el periodo comprendido desde el 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015; 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.

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

Santander, 31 de julio de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa Maria Castrillo Fernández.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA

EMPRESA, MIGUEL ANGEL BODEGAS VILLA año 2013 a 2015

CAPÍTULO I

Aplicación, denuncia, compensación y vigencia.

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, el Director de la Empresa Miguel Ángel Bodegas Villa y de otra el representante de los Trabajadores junto al representante de la Federación de Servicios Privados de Comisiones Obreras de Cantabria.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Bodegas Villa en el centro de trabajo de Santoña (Cantabria) destinados a la limpieza pública viaria y recogida de basuras.

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, indistintamente de la publicación en el BOC.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos indicados en la tabla salarial Anexo I se aplicarán, con efectos retroactivos, desde el 1 de Enero de 2013.

Tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015, quedando automáticamente denunciado por ambas partes, y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

En todo caso, se mantendrá vigente en su totalidad hasta la fecha en la que se suscriba un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Garantía, absorción y compensación.

Ambas partes manifiestan que las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso

CVE-2013-11837

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 5.- Comisión Mixta y Paritaria.

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por el Representante/s de los Trabajadores y el Representante/s de la Empresa, en igual número, de la que formarán parte de la misma, un máximo de dos asesores por cada parte.

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, cuando, tanto por modificación, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, desde la petición realizada y en la misma se tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someten de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Ingresos y contratos de trabajo

Artículo 6.- Ingreso de personal.

La empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado posteriormente por la oficina de empleo, entregándole copia al contratado y a la representación legal de los trabajadores. En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en normas concordantes.

Artículo 7.- Modalidades de contrato.

La contratación de personal para cubrir puestos de vacantes, en su caso, o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente e cada momento, cubriéndose tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación ó prórroga, se notificará por escrito al contratado y a los representantes de los trabajadores, dentro de los 10 días posteriores a la finalización del mismo.

Artículo 8.- Ceses.

Los trabajadores que tengan un año o más de antigüedad en la empresa y deseen cesar voluntariamente en la misma vendrán obligados a ponerlo en conocimiento con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará

la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido. Asimismo, en el caso de contratos de duración determinada superiores a un año, si la empresa decidiese extinguir el contrato de trabajo estará obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días, excepto e el contrato de interinidad en que se estará a lo pactado. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 9.- Movilidad funcional.

La empresa, por necesidades del servicio, podrá cambiar a los trabajadores de turno, entre el personal que realice trabajos de la misma categoría, recurriendo preferentemente a trabajadores que fueran voluntarios; de no haberlos, se procederá a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todo caso, se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la otra.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal, definición, promoción y ascensos

Artículo 10.- Clasificación

El personal al servicio de la empresa, afectado por el presente Convenio se calificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos:

- Capataz
- Conductor 1ª
- Oficial 2ª
- Peón especialista
- Peón
- Auxiliar administrativo

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

Artículo 11.- Definición de personal.

Capataz.- Es el trabajador que tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicio en los que, por su poca importancia, no exija helando permanente de aquel.

Conductor de 1ª.- Será aquel trabajador en posesión del carné de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar, al iniciar la jornada, se encuentre en perfecto estado de funcionamiento para realizar el servicio.

Oficial de 2ª.-Trabajador que, en posesión del carné de conducir correspondiente, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de 1ª ejecutan los cometidos de su oficio con suficiente perfección y eficacia

.Peón especialista.- Operario que presta sus servicios manejando vehículos cuyo peso máximo autorizado oscila entre 1.300 Kg. Y 3.500 Kg. Sin perjuicio de que también pueda realizar las labores propias de un peón.

Peón.- Trabajador que ejecutará labores para cuya realización principalmente se requiera esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, como son limpieza, riego, recogida de basuras, etc.

Auxiliar administrativo.- Empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, acreditando conocimientos informáticos suficientes para el uso de las aplicaciones específicas de administración y gestión, empleando todo tipo de maquinaria de oficina, y desempeñando en general las labores mecánicas que demande el funcionamiento de la oficina.

Artículo 12.- Promoción y ascensos

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la empresa, afectado por el presente Convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta los siguientes aspectos: formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Jornadas, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 13.- Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 36 h. Semanales, con la siguiente distribución:

- lunes a sábado 6 horas diarias.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

Artículo 14.- Horario.

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, el cual será confeccionado previa consulta a la representación de los trabajadores dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo podrá sufrir modificaciones puntuales que serán comunicadas a la representación de los trabajadores.

Artículo 15.- Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone.

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrá ampliarse hasta un total de cinco, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, madre o padre de uno u otro, hijos, hermanos, nietos y abuelos. Y por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo él trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si se diera la circunstancia de que en los tres días de permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará ésta, en un día más.
- c) Se entiende por desplazamiento el efectuado fuera de la región.

Las ampliaciones establecidas en los casos anteriores se concederán en función de justificación acreditada del desplazamiento.
- d) Durante un día en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos
- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) En caso de lactancia de un menor de nueve meses, podrá tenerse derecho a la reducción de media hora de trabajo, a la entrada o salida, o una hora de reducción dentro de la jornada laboral.

f.1) La duración del permiso de lactancia se incrementara de forma proporcional en los supuestos de partos múltiples, pudiendo la mujer, por su voluntad, acumularlo en jornadas completas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, según la Ley de Igualdad o el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

Revisión del carné de conducir. Para los trabajadores con categoría de conductor, afectos a este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

Dado la obligatoriedad de renovación cada 5 años del Certificado de Aptitud Profesional (C.A.P.), para Conductores de mercancías, la empresa facilitará la disponibilidad para la realización de dichos cursos.

Consulta médica. Se considera permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar consulta médica, siempre que se halle debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la Empresa.

Artículo 16.- Accidente de tráfico.

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomienda, un conductor causara algún accidente, la empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con su categoría, siempre que no sea debido a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor declarada en sentencia firme, que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir. Las decisiones que tome la empresa, cuando la sentencia sea firme, serán comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17.- Permisos sin retribuir.

La empresa podrá conceder a los trabajadores siete días de permiso al año sin retribución alguna para lo cual, tendrá que solicitarlo a la empresa, con cuatro días de antelación. Las peticiones sólo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla.

También se concederán permisos para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención de título profesional por el tiempo necesario y justificándose la circunstancia.

Artículo 18.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de 26 días laborables de lunes a sábado, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajado en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

El período vacacional estará comprendido entre los meses de mayo a diciembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones antes de la segunda quincena de febrero, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. No obstante, durante el mes de julio únicamente podrán disfrutar de vacaciones un conductor y un peón, y en el mes de agosto sólo un peón. Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo.

Una vez confeccionado el calendario de disfrute de vacaciones, si un trabajador, antes del inicio de las mismas se encontrase en situación de IT, y no pudiese disfrutarlas en la fecha señalada en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, y dentro de los períodos de disfrute de vacaciones. Cuando estén fijadas en el calendario y

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

coincidan en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato por el art. 48.4, del E.T. se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta de I.T.

El importe de las vacaciones será el correspondiente a treinta días de salario base más veintisiete días de plus de actividad, así como veintiséis días de penoso y peligroso, además de añadir el correspondiente importe por antigüedad de treinta días sobre el salario base.

Artículo 19.- Excedencias.

Al acabar el periodo de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenía en el momento de pedir la excedencia. Sobre las demás consideraciones se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 20.- Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la tabla salarial anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El incremento salarial.-

Año 2013: El I.P.C. Real del año 2012 + 1 punto

Año 2014: El I.P.C. Real del año 2013 + 1 punto

Año 2015 : El I.P.C. Real del año 2014+ 1 punto

Cláusula de Revisión Salarial.-

Siempre que el IPC. Resultante de cada año de vigencia del convenio supere el incremento salarial pactado, se revisaran las tablas salariales en dicha diferencia y sus efectos económicos se aplicaran con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio, sirviendo dicho incremento como base de cálculo para el año siguiente.

Caso de que haya que aplicar la cláusula de revisión, las cantidades resultantes, se harán efectivas en la nomina inmediatamente siguiente a que se haga oficial el dato del IPC. Real del año.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

Artículo 21.- Salario Base

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

Artículo 22.- Plus actividad.

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que señale para cada categoría y actividad la tabla salarial Anexo I

Artículo 23.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quindenios del 7%, en ambos casos sobre el salario base.

Artículo 24.- Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un plus de Nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría.

Artículo 25.- Plus transporte.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de Transporte, que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 26.- Complemento tóxico, penoso y peligroso.

Al personal que tenga que realizar labores, excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se le abonará un complemento por estos conceptos del 20% sobre el Salario Base.

Artículo 27.- Retribuciones días festivos.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en domingos y festivos, el personal se compromete a ello.

Por cada domingo o festivo que se trabaje la jornada completa de seis horas se abonará la cuantía de la tabla salarial, (Anexo 1), de festivos sin abono de horas extraordinarias. Por cada domingo o festivo que se trabaje menos de seis horas se abonarán, exclusivamente horas extraordinarias festivas en la cuantía de la tabla salarial, (Anexo 1), sin abonarse la retribución por día festivo.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

Las necesidades del servicio en dichos días serán cubiertas, inicialmente, por personal voluntario; de no ser así, se establecerán turnos obligatorios para el perfecto funcionamiento del servicio.

San Martín de Porres: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el excelentísimo Ayuntamiento de Santoña correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica norma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Denominación: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

b) Cuantía: será de 30 días de salario base más 30 días del complemento personal de antigüedad (fijado en la tabla salarial Anexo b) para las pagas de Verano, Navidad y de 15 días, tanto de Salario Base como antigüedad, en la paga de Beneficios. Al importe resultante de la aplicación del incremento salarial señalado para los años 2013, 2014 y 2015 de la paga de Beneficios habrá que añadirle la cuantía de 36,86 €

c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican: Paga de Verano: del 1º de enero al 30 de junio. Paga de Navidad: del 1º de julio al 31 de diciembre. Paga de Beneficios: del 1º de enero al 31 de diciembre. Fecha de Abono: Paga de Verano, el 30 de junio, Paga de Navidad, el 15 de diciembre y Paga Beneficios, el 15 de febrero del año siguiente a su devengo, en el supuesto de coincidir con festivo algún día de pago, se abonará el día hábil anterior.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen como horas extraordinarias estructurales todas las que se realicen para la prestación de los servicios.

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en la tabla salarial Anexo I.

Artículo 30.- Cobro.

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria o modalidad similar antes del día 6 del mes siguiente a su devengo.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31.- Indemnización por muerte o incapacidad.

La Empresa suscribirá póliza de seguros que dé derecho a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes: Muerte por accidente de trabajo (comprende la muerte por accidente tanto derivado por accidente de trabajo o enfermedad profesional) 12.020,24 Euros.

Incapacidad permanente absoluta, para todo tipo de trabajo, derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional 12.020,24 Euros.

Para la determinación de la invalidez absoluta y gran invalidez, se requerirá la expresa declaración de la misma, por parte de la Dirección Provincial del INSS o Juzgado de lo Social, en su caso, ya que, a todos los efectos, a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el Convenio vigente en el momento del hecho causante.

En caso de muerte por accidente de trabajo, la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

Artículo 32.- Revisión médica.

La Empresa realizará un reconocimiento médico como mínimo anual, adecuado a la actividad y a los distintos puestos de trabajo, a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo. Dicho reconocimiento es obligatorio para el trabajador.

Artículo 33.- Compensaciones en situación de IT.

La Empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en el caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

En el caso de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa, igualmente, completará desde el primer día las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, siempre y cuando éste no haya estado en los últimos doce meses en una situación de IT derivada de las contingencias señaladas en este apartado, excluyendo la IT por accidente o enfermedad profesional.

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

La empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de IT hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y únicamente mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

Artículo 34.- Salud Laboral.

La empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

El delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal. No obstante, éstos pueden designar, por unanimidad, a otro trabajador de la plantilla que posea los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones de un delegado de prevención previstas en la legislación vigente.

Artículo 35.- Delegados de personal.

EL funcionamiento, competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán regulados en la legislación vigente. El cómputo del crédito horario se efectuará de forma trimestral. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores podrán realizar acumulación de crédito horario sobre cualquier representante legal de los mismos, previa comunicación a la Empresa.

Artículo 36.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por categoría.

PEONES	UNIDADES	DURACIÓN
Uniforme	2	24 meses
Traje de Agua	1	12 meses
Guantes	1	2 meses
Botas de agua para la lluvia	1	24 meses
Prenda de abrigo (anorak)	1	36 meses
Camisas	2	12 meses
Botas material invierno	1	24 meses (16-11 al 14-5)
Botas chiruca verano	1	24 meses (15-5 al 15-11)

JUEVES, 8 DE AGOSTO DE 2013 - BOC NÚM. 151

Las prendas que se relacionan anteriormente se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

Artículo 37.- Resolución de conflictos

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdo o acudiendo al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Cantabria, sin perjuicio de poder acudir ante la Autoridad Laboral o Jurisdicción que corresponda.

Artículo 38.- Ley de igualdad

Queda incluido todo el texto de la Ley de Igualdad vigente.

Artículo 39.- Jubilación.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada o jubilación parcial, bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

En los demás casos de jubilaciones, se estará a lo que marque la legislación vigente en el momento.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en este convenio de empresa se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, en el convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

2013/11837

CVE-2013-11837