

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-13121 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para su centro de trabajo de Laredo (Cantabria) en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2017.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., para su centro de trabajo de Laredo (Cantabria) en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras, suscrito con fecha 3 de junio de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación del personal afectado; 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, 18 de septiembre de 2014.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2014-13121

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE
LAREDO (CANTABRIA), EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PUBLICA Y
RECOGIDA DE BASURAS.**

CAPÍTULO I

**PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA y
DURACIÓN**

ARTICULO I.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.

El presente Convenio es firmado por una parte por la empresa **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A (FCC, S.A) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LAREDO (CANTABRIA)** y de otra por la Central Sindical, con representación en el citado centro de trabajo, **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., en el Centro de Trabajo de Laredo (Cantabria), adscritos a la contrata de limpieza viaria y recogida de basuras con el Ayuntamiento de Laredo.

ARTICULO III.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

La duración de este convenio será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de Enero de 2014 y finalizando el 31 de Diciembre de 2017. Llegada dicha fecha de expiración, el convenio se entenderá denunciado automáticamente

Dentro del mes siguiente a su expiración (es decir, antes del 1 de febrero de 2018), las partes se comprometen a negociar un nuevo convenio.

CVE-2014-13121

Salvo que entrase en vigor antes un nuevo convenio, el presente convenio mantendrá temporalmente su vigencia, durante el plazo máximo de un año. En todo caso(se haya firmado o no un nuevo Convenio para entonces), el presente Convenio expirará y perderá totalmente su vigencia, una vez llegado el 31 de diciembre de 2019, sin necesidad de denuncia.

Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

SALARIOS

ARTICULO IV.- SALARIOS

- Para el año **2014**, se mantienen los salarios fijados en las tablas salariales del 2013, **sin incremento** alguno. Se adjuntan dichas tablas, como Anexo I del presente Convenio.
- En el año **2015**, los salarios fijados en las citadas Tablas Salariales se incrementarán en un **0,25% sobre la tabla de 2014**
- Para el año **2016**, los salarios fijados en las citadas Tablas Salariales se incrementarán en un **0,50% sobre la tabla de 2015**
- Y finalmente para el año **2017**, los salarios fijados en las citadas Tablas Salariales se incrementarán en un **0,75% sobre la tabla de 2016**

CAPÍTULO III

CONTRATOS DE TRABAJO, INGRESOS Y SUBROGACIÓN DE PERSONAL

ARTICULO V.- 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 por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado.

En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO VI.- MODALIDADES DE CONTRATO

Se estará a lo legalmente establecido, sin perjuicio de que para la realización de contratos se atienda en primer lugar a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios a la empresa con informe favorable

A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se notificará por escrito el cese al trabajador afectado y a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO VII.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL ART.15 B DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b. del art. 15 de E.T. podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 bis del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. de 30 de julio de 2013).

En tales supuestos, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o servicio.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo de 12 meses.

ARTICULO VIII.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

En todos los supuestos de finalización pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

La subrogación se llevará a efecto en los supuestos, en la forma, y en las condiciones establecidas en el capítulo XI del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30-7-2013).

ARTICULO IX.- PREAVISO DE CESE

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma 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.

Igualmente la Empresa está obligada a preavisar en la forma y en los casos previstos en la legislación vigente. El incumplimiento de tales preavisos producirá los efectos que en cada caso determine la legislación.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL, DEFINICIÓN DE PERSONAL PROMOCION Y ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTICULO X.- CLASIFICACION PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional de aplicación es el vigente en el Capítulo V del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30-7-2013), a cuyo contenido íntegro nos remitimos.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al

CVE-2014-13121

personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

La clasificación del personal afectado por el Convenio del Sector citado(B.O.E. 30-7-2013), 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.

ARTICULO XI.- DEFINICION DE PERSONAL

De conformidad con lo dispuesto en el art 22 del Convenio del Sector (BOE 30-7-2013), cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica en dicho artículo al cual nos remitimos íntegramente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Siguiendo la estructura y clasificación y definiciones del artículo 22 del Convenio del Sector se mencionan a continuación sólo las funciones y especialidades que habitualmente hay en el contrato siendo meramente enunciativa; sin perjuicio de remitirnos al contenido íntegro de dicho artículo, que resulta de íntegra aplicación; sin que ello presuponga ninguna obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren:

- **B) GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS:**

B.3) ENCARGADO/A O INSPECTOR/A DE DISTRITO O ZONA: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos

B.4) CAPATAZ/A: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás 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 reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

- **D) GRUPO DE PERSONAL OPERARIO:**

D.1) CONDUCTOR/ CONDUCTORA o MAQUINISTA: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos

D3) . PEÓN ESPECIALIZADO: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4) . PEÓN: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5) .OFICIAL/A PRIMERA MECÁNICO u Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6). OFICIAL/A SEGUNDA MECÁNICO u Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7) .OFICIAL/A TERCERA MECÁNICO u Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

ARTICULO XII.- PROMOCION Y ASCENSOS

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o 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 formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

ARTICULO XIII.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

La Empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice los trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

JORNADAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO XIV.- JORNADA DE TRABAJO

Para las actividades reguladas por el presente convenio, la jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales, incluyendo en ellas y como tiempo efectivo de trabajo, un descanso de 30 minutos para el bocadillo.

ARTICULO XV.- HORARIO

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral. Dado el carácter de público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio, oídos los Delegados de Personal.

CVE-2014-13121

ARTICULO XVI.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante 3 días naturales, para los supuestos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los siguientes parientes:
 - cónyuge (o pareja de hecho debidamente inscrita, que se equiparan)
 - padres o madres y suegros o suegras
 - hermanos o hermanas y cuñados o cuñadas
 - hijos o hijas.

Si se diera la circunstancia de que en los 3 días naturales de permiso no hubiera suficientes días hábiles para realizar el trámite administrativo objeto de la misma (inscripción del nacimiento, defunción, ingreso hospitalario...), se aumentará ésta en un día más.

Los tres días citados podrán ampliarse hasta un total de 5 días naturales, cuando el trabajador acredite la necesidad del desplazamiento y la efectiva realización del mismo.

- c) Durante 2 días naturales, para los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (es decir abuelos o abuelas y nietos o nietas, tanto si lo son del trabajador como si lo son de su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita)

Los dos días citados podrán ampliarse hasta un total de 4 días naturales, cuando el trabajador acredite la necesidad del desplazamiento y la efectiva realización del mismo.

- d) Durante 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos, naturales o políticos.
- e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- f) Durante 1 día por asuntos propios. Las peticiones sólo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla.
- g) También se concederán permisos para asistir a exámenes oficiales y para la obtención de título profesional por el tiempo necesario y justificándose la circunstancia

REVISION DEL CARNET DE CONDUCIR

Para los trabajadores con categoría de conductor, y aquellos que no teniendo esta categoría, utilicen el mismo para el desempeño de trabajos concretos en el servicio, se les concederá 1 día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

CONSULTA MÉDICA

Siempre que esté debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la Empresa.

ARTICULO XVII.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

La Empresa podrá conceder a los trabajadores 4 días de permiso al año sin retribución alguna para lo cual, tendrá que solicitarlo con 4 días de antelación a la Empresa. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla.

ARTICULO XVIII.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. El período de disfrute será todo el año excepto del 15 de Junio y al 15 de Septiembre, y se ha de confeccionar un calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, como máximo antes del 1 de Noviembre del año anterior a su disfrute, teniendo en cuenta, para ello, las necesidades del servicio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTICULO XIX.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se estará a lo que establece el Estatuto de los trabajadores, o norma que lo sustituya, en vigor, en cada momento.

ARTICULO XX.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se tenderá a la anulación de las horas extraordinarias habituales, a excepción de las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes. En el caso de tener que realizarlas se determina en el ANEXO II "HORAS EXTRAS", adjunto a este convenio.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

ARTICULO XXI.- CONCEPTOS RETRIBUIDOS

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 apartados siguientes.

a) SALARIO BASE

El salario base del personal adscrito al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

b) PLUS DE ACTIVIDAD

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

c).- NOCTURNIDAD

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría profesional.

CVE-2014-13121

d) PLUS DE 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.

e) PLUS DE RECOGIDA

El mismo tiene carácter de plus funcional y se devengará por día efectivamente trabajado. El importe de dicho plus será del 20% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, y lo cobrarán los trabajadores que efectivamente realicen las funciones de recogida:

- Los peones del servicio de recogida.
- Los conductores de recogida de carga lateral.
- El resto de conductores de recogida lo cobrarán única y exclusivamente cuando realicen labores de apoyo a la recogida.

ARTICULO XXII.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad queda establecido en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% cada uno. Comenzando a devengarse desde el día primero del año en que se cumpla el bienio o quinquenio, con las limitaciones previstas en la ley. Dichos porcentajes se aplicarán en los casos que proceda, tanto en el salario base, vacaciones, gratificaciones y paga de beneficios.

ARTICULO XXIII.- RETRIBUCION DIAS FESTIVOS Y DOMINGOS

a) Festivos:

Por cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía fija correspondiente a la retribución normal de ese día (mas los pluses de actividad y transporte, también se incluirá el plus nocturno o el de recogida cuando se realicen trabajos nocturnos o trabajos de recogida), más la cuantía fija, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejada en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

SAN MARTIN 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 Excmo. Ayuntamiento de Laredo correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

b) Domingos:

Se establece un pago fijo de 37,24 euros para el 2014 para los trabajadores, que por exigencia del servicio, trabajen los domingos y que tienen el día de descanso de lunes a sábado.

Las cifras señaladas se revisarán del mismo modo establecido para las tablas salariales en el artículo IV.

ARTICULO XXIV.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio 3 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 la fijada en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías reflejadas en la misma, adicionándose el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base, en las pagas de Verano, de Navidad y de Beneficios.
- c) **Devengos:** Todas las pagas se devengarán día a día en los periodos que a continuación se indican:
Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio
Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre
Paga de Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre

ARTICULO XXV.- COBRO

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria a modalidad similar antes del día 10 del mes siguiente a su devengo.

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTICULO XXVI.- ACCIDENTE DE TRAFICO

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomiende, un conductor causara algún accidente no temerario, que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme.

Las decisiones que tome la Empresa, cuando la sentencia sea firme, serán comunicadas a los Delegados de Personal de la Empresa

ARTICULO XXVII.- INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá póliza de Seguros que permita a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifique en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente tanto, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional..... 17.400,21 euros
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo.... 15.949,66 euros
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo. 15.949,66 euros

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Incapacidad permanente absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial de INSS o Juzgado de lo Social, o 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 se fijará en función de lo pactado en el Convenio Colectivo en el momento del hecho causante, entendiéndose no obstante, que el hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha en la fecha en la que se produjo el accidente de trabajo.

En los casos de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que el resto de las indemnizaciones corresponderán al trabajador afectado.

Las cifras señaladas se revisarán del mismo modo establecido para las tablas salariales en el artículo IV

ARTICULO XXVIII.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente en las edades que a continuación se indican, y que tengan una antigüedad reconocida por la empresa de 15 años como mínimo, percibirán, por una sola vez y como premio a la jubilación anticipada, las cantidades siguientes, según edad de jubilación:

EDAD	CANTIDAD
60 años* (exclusivamente para trabajadores que tengan acreditada la condición de mutualistas)	3.480euros *.
61 años	2.784 euros.
62 años	2.320 euros.

*Se hace constar expresamente que de conformidad con la legislación vigente, sólo podrán jubilarse a los 60 años de edad aquellos trabajadores que tengan acreditada la condición de mutualistas (es decir, exclusivamente podrán acogerse a la jubilación a los 60 años de edad los trabajadores que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967 y cumplan el resto de requisitos para su jubilación anticipada)

Las cifras señaladas se revisarán del mismo modo establecido para las tablas salariales en el artículo IV.

ARTICULO XXIX.- REVISION MEDICA

La Empresa se compromete a realizar un reconocimiento anual 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.

ARTICULO XXX.- COMPENSACION EN SITUACION DE I.T.

La Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de accidente laboral. En caso de enfermedad común se complementará la prestación, hasta garantizar el 100% exclusivamente en los casos de hospitalización, a partir del día en que el trabajador fuese hospitalizado, hasta la fecha de alta por I.T., exceptuándose por tanto, las causas de ingreso hospitalario por tiempo de 48 horas o más en período de observación y, en todos

los casos, las situaciones de I.T. por enfermedad anteriores al ingreso hospitalario.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común no incluidos en el párrafo anterior, se establece un complemento a la prestación de la Seguridad Social para este concepto, que se devengarán a partir de los treinta primeros días de baja, consistente en el siguiente porcentaje: **20%** sobre la base reguladora.

ARTICULO XXXI.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa y los trabajadores reconocen la gran importancia que tiene la Seguridad e Higiene en el Trabajo, recordando que tendrán preferencia las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos inherentes a la ejecución de los trabajos.

Se considera objetivo fundamental de la Empresa y del Delegado de Prevención hacer llegar a todos los trabajadores las medidas adoptadas encaminadas al mejoramiento de la seguridad en el trabajo.

Cuando en la labor a realizar se incluya la retirada de animales muertos y ó en estado de descomposición, se utilizarán los E.P.I.S. (Equipos de Protección Individual), adecuados. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos que la desarrollan.

ARTICULO XXXII.- 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:

<u>PEONES</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>DURACION</u>
Uniforme de Mahón - Pantalón	3	2 años
- Cazadora	2	2 años
Traje de Agua	1	1 año
Guantes	1	según deterioro
Botas de agua para lluvia	1	2 años
Botas de agua para lluvia (Para el personal de baldeo manual, de forma asidua)	1	1 años
Prenda de abrigo (anorak)	1	3 años
Camisas	4	1 año

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

Jersey	1	2 años
Botas de material invierno	1	2 años (16-11 al 14-5)
Botas chiruca verano	1	2 años (15-5 al 15-11)

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.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y del Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad e Higiene.

CAPÍTULO VIII

VARIOS

ARTICULO XXXIII.- GARANTIA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

Las condiciones salariales 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 contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTICULO XXXIV.- RESOLUCION DE CONFLICTOS. COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por 2 representantes de la Empresa y 2 representantes de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora. Esta comisión se reunirá a instancia de parte. Y además se reunirá dos veces al año en la 1ª quincena de junio y 1ª de diciembre.

CVE-2014-13121

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

Se fija el domicilio de la Comisión a efectos de notificaciones en calle Reconquista de Sevilla nº16 Laredo.

Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita, y se dirigirán al domicilio arriba citado.

Promovida una cuestión ante la Comisión Paritaria, sobre alguna de las materias de su competencia, ésta se reunirá y emitirá resolución, con o sin acuerdo, dentro de los plazos siguientes:

- Con carácter general: Dentro del plazo de quince días naturales, a contar a partir del día siguiente a aquel en el que se haya efectuado la solicitud
- En el caso de que se inste la intervención de la Comisión Paritaria en materia de inaplicación del Convenio: Únicamente para el caso de que el asunto sometido a la Comisión sea el contemplado en la letra e) de este artículo, el plazo para resolver será de siete días naturales a partir del día siguiente al de la solicitud, tal y como se dispone en el artículo XXXVII.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Intervención en los procedimientos de inaplicación de convenio (Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores) en casos de desacuerdo, en los términos y condiciones previstos en el artículo XXXVII del presente Convenio

ARTICULO XXXV.- DELEGADOS DE PERSONAL

El funcionamiento, competencias y garantías del Delegado de Personal serán las reguladas en la legislación vigente.

ARTICULO XXXVI.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

Ambas partes se adhieren al ORECLA (Organismo de Resolución Extrajudicial

CVE-2014-13121

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

de Conflictos Laborales de Cantabria), y a su normativa específica.

ARTICULO XXXVII.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Para la solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el Art. 82.3 del E.T. se establece el presente procedimiento.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo XXXIV del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el ORECLA (Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria)

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2014-13121

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

ARTICULO XXXVII.- NORMATIVA DE GENERAL APLICACIÓN

Será de aplicación lo preceptuado en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30-7-2013) como norma reguladora del ámbito de actividad en que se inscribe funcionalmente el presente convenio, sin perjuicio de lo dispuesto por el Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en materia laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- IGUALDAD

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa** con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores

JUEVES, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 184

CONVENIO LIMPIEZA LAREDO

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2014

CATEGORIAS	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272DIAS)	FIESTAS	VACACIONES	VERANO NAVIDAD BENEFICIOS	ANUAL TOTAL
ENCARGADO	31,31	12,75	2,11	54,92	941,92	939,29	19.114,36
o INS. DIST.	28,87	10,86	2,11	50,27	868,92	866,07	17.420,47
CAPATAZ	27,09	7,89	2,11	45,56	817,60	813,38	15.736,29
CONDUCTOR	27,09	7,89	2,11	45,56	817,60	813,38	15.736,29
MEC. OFIC. 1ª	26,80	7,47	2,11	45,01	805,09	804,80	15.478,40
MEC. OFIC. 2ª	26,31	7,34	2,11	44,41	790,18	789,54	15.209,20
MEC. OFIC. 3ª	25,82	7,19	2,11	43,85	777,01	774,61	14.937,89
PEON ESPECIAL	25,33	7,05	2,11	43,41	765,38	760,05	14.673,75
PEON							

DELEGADOS PERSONAL

POR LA EMPRESA

31/01/2014

VALOR HORAS EXTRAS DEFINITIVAS 2012

HORA EXTRA NORMAL	20	11,64
HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS		15,11