7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-9988 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A., para el personal adscrito al servicio de limpieza del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2014-2017.*

Código 39100231012015

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S. A., para su personal adscrito al servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2014-2017, suscrito con fecha 2 de junio de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado 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, 4 de agosto de 2015
El director del I.C.A.S.S.T.
(P.V. Decreto 47/2012 del 16 de agosto),
Amalio Sánchez Grande.

CVE-2015-9988

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA (CANTABRIA) PARA LOS AÑOS 2014, 2015, 2016 Y 2017

CAPITULO I.
NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Delegado de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

CAPITULO II
CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios para Enviser Servicios Medioambientales, S.A., en la actividad de Limpieza Viaria, en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana (Cantabria).

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la quele es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A. que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana (Cantabria) y dedicada a la actividad de Limpieza Viaria.

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por la empresa que presta sus servicios en el ámbito del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana (Cantabria), y que desarrolle dicha actividad.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, siendo su duración desde el 1 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2017.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

CVE-2015-9988

Artículo 6.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes signatarias del Convenio podrán denunciar el mismo, lo hará por escrito a la otra parte, con notificación a la Dirección General de Trabajo y detallando el alcance y contenido de la negociación, con un plazo mínimo de dos meses.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

La Empresa respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual ó colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas condiciones vendrán recogidas como concepto personal en la nomina, siendo el mismo un concepto salarial revalorizable en la nomina.

CAPÍTULO III
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 9.- Ingreso al trabajo

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden al ingreso al trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

La Empresa comunicarán al Delegado de Personal, las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

CESES:
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 cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso

CVE-2015-9988

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

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 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.

Grupo profesional de operarios: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1ª Conductor o Maquinista: En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior. 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.

- Peón Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

CVE-2015-9988

CAPÍTULO V
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Prestación del trabajo

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo. La empresa pondrán al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les faciliten, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

CAPITULO VI PROMOCIÓN
Y ASCENSOS

Artículo 12.- Promoción y ascensos

La promoción en la empresa se establecerá sobre la base del conocimiento del puestode trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historialprofesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba dedos meses para el personal de mandos intermedios y de un mes para operarios, ostentando durante ese tiempo la función profesional y las retribuciones económicas inherentes ala misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores desu turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y deno haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Trabajo de superior función profesional por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funcionesde superior función profesional percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durantedos años, el trabajador adquirirá la función profesional superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

Trabajo de inferior función profesional por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funcionesde inferior función profesional, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la función profesional que tiene y percibirá durantesa situación como retribución, la más beneficiosa.

La empresa deberán comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de lostrabajadores.

CVE-2015-9988

CAPÍTULO VII
RETRIBUCIONES

Artículo 13.- Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo

Artículo 14.- Retribuciones.

Serán las reflejadas en las Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I del presente convenio.

Articulo 15.- Salario base.

El Salario Base será el reflejado en las Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I del presente convenio.

Artículo 16.- Dietas.

DESPLAZAMIENTO Y DIETAS
Los servicios que se ordenen al personal, y que deban desempeñarse al margen de sus funciones habituales y fuera del ayuntamiento de Bezana, darán lugar a indemnización de dietas. Siempre que la empresa mande al trabajador a comer, para volver a trabajar por la tarde, se cobrará la dieta, independientemente del tiempo de trabajo que emplee. Las dietas con carácter previo las deberá autorizar la empresa, y serán de los siguientes importes: Según Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I. Si por alguna circunstancia de temporada ozona es superior a esta cantidad, se pagará según factura.

Artículo 17.- – Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

Se establece este plus con efectos económicos desde el 1 de junio de 2015, el cual se devengará exclusivamente para el trabajador que utilice productos fitosanitarios o herbicidas, según las cuantías para cada jornada/día de trabajo en la que el trabajador utilice dichos productos, según se indica a continuación:

- Oficial 1ª: 6,00 (seis) euros brutos por cada jornada /día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. Si el trabajador prestara servicios durante tiempo inferior a una jornada/día completo, se estará a la proporcionalidad (ejemplo: 3,00 (tres) euros brutos en caso que el trabajador prestara servicios utilizando dichos productos durante media jornada/día de trabajo).

- Peón especialista: 5,00 (cinco) euros brutos por jornada / día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. (ejemplo: 2,50 (dos y medio) euros brutos en caso que el trabajador prestara servicios utilizando dichos productos durante media jornada/día de trabajo).

CVE-2015-9988

Artículo 18.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el Salario Base. Según Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 19.- Antigüedad.

Todos los trabajadores devengaran los siguientes complementos de antigüedad que se generen en módulo de Quinquenio, en valor del 5% del Salario Base, a cobrar en las 12 mensualidades, como en las pagas extras, Dicho complemento se empezará a generar apartir de enero de 2010.

El complemento de Antigüedad no podrá superar el 40% del Salario Base de cada trabajador.

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa ycumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por resolución administrativa o judicial, (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo, alcoholemia, drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajomanteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

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

En estos casos excepcionales, la empresa informará al representante de los trabajadores, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinara el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I.

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175% en horas diurnas, 200% en horas nocturnas, 225 % en horas de las 14 fiestas, por cada hora extra realizada.

Se adjuntará mensualmente con la nómina relación de horas.

CVE-2015-9988

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, Julio, Diciembre.
Se abonarán en las fechas 30 de Junio y 20 de Diciembre .El devengo de las dos serásemestral.

El importe de las mismas se abonarán según Tablas Salariales Definitivas incluidas en el ANEXO I.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones deIncapacidad Temporal.

Artículo 23.- Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal (Salario Base, y los Pluses que normalmente viene percibiendo eltrabajador en su nomina).

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones reglamentarias de I.T de laSeguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo seindican:

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACIDENTE DE TRABAJO Ó ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El cien por cien de su salario fijado en el presente convenio colectivo, tomado como referencia la nómina del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de, Julio y Diciembre.
A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Articulo 115 de la ley general de la Seguridad Social de 29-6-1.994, aprobada por real decreto legislativo 1/ 1994.

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

Del día 1 al 20 el 60 %, del 21 al 30 el 75 %, del 31 al 90 el 85 % y del 91 hasta los 18 meses de limite, el cien por cien tomando como referencia la nomina del mes anterior a la baja.

Si el trabajador no hubiera estado de baja en los 12 meses anteriores a la fecha de laIncapacidad Temporal, los porcentajes serían del 100 % desde el primer día hasta ellímite, de los 18 meses, tomando como referencia la nomina del mes anterior a la baja.

Si se produjera Hospitalización el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta ellímite de 18 meses.
En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de, Julio, y Diciembre.

CVE-2015-9988

CAPÍTULO VIII
JORNADA

Artículo 25.- Jornada.

La duración máxima de la jornada Semanal será de 37 horas a la semana, 1.688 horas alaño.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26.- Horario de trabajo.

Los horarios del centro de trabajo serán los siguientes.

- Martes - Miércoles - Jueves - Viernes - 6:30 horas.
- Lunes - 7 horas.
- Sábado - 4 horas.

Los Sábados por la tarde, cuando se supere la jornada de cuatro horas, el resto de lashoras se pagaran como horas extraordinarias Festivas.

Aquellos trabajadores que sean llamados por la empresa para responder a situaciones de servicio, percibirán en concepto de plus de disponibilidad la cantidad de:

- 31,20 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.
- 35 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno.
- 40 € cuando la disponibilidad se aplique en domingo y festivo. Dicho plus se cobrará, por:

1. Trabajar el fin de semana completo.
2. Trabajar en festivo.
3. Por doblar jornada.
4. Cuando no se avise con una antelación de :

- una jornada de trabajo para situaciones de I. Temporal y Permisos Reglamentarios
- dos jornadas para otras circunstancias.

Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.

El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral endomingos y festivos, percibirá un plus de acuerdo con tabla salarial ANEXO I, por díade trabajo.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres,

Caso decoincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

Los días, 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando se realicen horas extraordinarias sepagaran como Festivas.

CVE-2015-9988

Artículo 28.- Turno de trabajo.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas oproductivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 26 días laborables, de lunes a sábado. La forma de disfrute será como sigue:

- Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio
- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.

En todo los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas seguidas, siendo esta circunstanciacomunicada a la empresa.

Los trabajadores solicitarán a la empresa las vacaciones con tres meses de antelación.

La empresa contestará por escrito en el plazo de una semana, si no lo hiciera en ese plazo, se entenderán concedidas según lo propuesto por los trabajadores. Siempre que no coincidan dos o más trabadores en el mismo puesto de trabajo.

El calendario de vacaciones se circunscribirá a los trabajadores exclusivamente de Bezana.

Artículo 30.- Permisos retribuidos.

Los Trabajadores, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. *Tres días naturales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará a dos días naturales más.*
2. *Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Nietos políticos, Abuelos políticos,padres políticos, Y hermanos políticos.*
3. *Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.*

En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más, cuando el trabajador se obligara a hacer un desplazamiento.

4. *Quince días naturales por matrimonio.*

CVE-2015-9988

5. *Un día por matrimonio de padres e hijos.*
6. *Un día natural por fallecimiento de tíos o sobrinos.*
7. *Dos días laborales por traslado de vivienda.*
8. *El Trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cantabro de Salud,Para si mismo, siempre debidamente justificada, este mismo tiempo le corresponderá al trabajador como acompañante necesario de su cónyuge,hijos, y padres en grado de consanguinidad.*

En los demás casos no previstos en este Artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente, y más concretamente en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuentade sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

CAPÍTULO IX EXCEDENCIA

Artículo 31.- Excedencia.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en elcitado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los Trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella,siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años

Al acabar el periodo de excedencia, la empresa estarán obligadas 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 tenían en el momento de pedir la excedencia.

CAPÍTULO X
SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 32.- Subrogación de personal

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público Limpieza Viaria, Riego,

CVE-2015-9988

Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE de 30 de Julio de 2013.

CAPÍTULO XI SALUD LABORAL

Artículo 33.- Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), R.S.P. (Reglamento de los Servicios de Prevención) , Decretos y Disposiciones de desarrollo , que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores. En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables adichos riesgos.

PREVENCIÓN.

Los delegados de prevención, dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provisto de: botiquín, agua potable, herramientas y extintor.

RECONOCIMIENTO MEDICO. Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Con carácter obligatorio para la empresa, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

CVE-2015-9988

CAPÍTULO XII
UNIFORMIDAD

Artículo 34- Uniformidad.

La empresa entregarán a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajoque se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservarhasta el cambio de temporada.

UNIFORMIDAD DE VERANO:

ENCARGADO: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos.
CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1gorra.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

ENCARGADO: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos. 1 gorro.

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par debotas o zapatos, 1 gorro.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajesde agua, cuando estos lo requieran.

CAPÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Representantes sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la ley Orgánica de libertad sindical 11/ 1985 siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en dicha norma.
Los delegados de personal, dispondrán de 20 horas de crédito horario mensual, para elejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto delos Trabajadores y en la ley Orgánica de libertad Sindical.
Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

Artículo 36.- Derecho y locales de reunión.

La empresa reconocen doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo elpersonal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir

CVE-2015-9988

a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida nimerma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebraran en locales de la empresa, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificaciónprevia a la dirección de la empresa.

Artículo 37.- Asesores sindicales.

Los representantes de los trabajadores, podrá solicitar la presencia de asesores enrepresentación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados.

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrán para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo,los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 39.- Jubilación.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, Bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberáatender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito conun 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 dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato derelevo.

Asimismo se establece la posibilidad con carácter voluntario de jubilarse a los 65 años,para quien pueda acceder al cien por cien de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

Artículo 40.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importemáximo de del 75 % de la nomina mensual.

Artículo 41.- Indemnización por muerte o incapacidad.

La empresa afectadas por este convenio suscribirán una póliza colectiva, de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad permanente total o absoluta cual quiera que sea su causa, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a lacantidad de 40.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a susherederos la cantidad de 6.000 euros.

CVE-2015-9988

La empresa facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Artículo 42.- Formación Continua.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para eldesempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

Artículo 43.- Comisión 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 y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de otras que puedan atribuirse.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, desde la peticiónrealizada 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.

Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización delORECLA - CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación - conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 45.- Nuevas Tecnologías.

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o, a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los

CVE-2015-9988

representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuenciade la entidad contratante o a iniciativa propia.

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias paragarantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situacionesde movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones detrabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo.

Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o función profesional de superior retribución en cómputoanual, percibirán esta.

La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de función profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, funciones profesionales o puestos que sean necesarios en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectosde acceder u ocupar dichos puestos o funciones profesionales.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Con independencia de lo contenido en el texto del convenio, será de aplicación por jerarquía en el ordenamiento jurídico, todas las normas reguladoras del derecho laboral, (estatuto de los trabajadores, ley orgánica de libertad sindical, convenio general del Sector de Saneamiento Público publicado en el BOE de 30 de Julio de 2013).

SEGUNDA. Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

CVE-2015-9988

ANEXO

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2014 Y HASTA EL 30/04/2015		
	OFICIAL 1ª	PEON ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1.251,35	1.189,63
PAGAS EXTRA (2)	1.299,64	1.233,42
HORAS EXTRA	12,20	11,38
HORAS FESTIVAS	16,59	15,76
MEDIA DIETA	9,87	9,87
KILOMETRAJE	0,23	0,23

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DESDE EL 01/05/2015 HASTA EL 31/12/2015		
	OFICIAL 1ª	PEON ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1.293,02	1.229,24
PAGAS EXTRA (2)	1.342,92	1.274,49
HORAS EXTRA	12,61	11,76
HORAS FESTIVAS	17,14	16,28
MEDIA DIETA	10,20	10,20
KILOMETRAJE	0,24	0,24

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2016		
	OFICIAL 1ª	PEON ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1.298,19	1.234,16
PAGAS EXTRA (2)	1.348,29	1.279,59
HORAS EXTRA	12,66	11,81
HORAS FESTIVAS	17,21	16,35
MEDIA DIETA	10,24	10,24
KILOMETRAJE	0,24	0,24

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2017		
	OFICIAL 1ª	PEON ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1.304,68	1.240,33
PAGAS EXTRA (2)	1.355,03	1.285,99
HORAS EXTRA	12,72	11,87
HORAS FESTIVAS	17,30	16,43
MEDIA DIETA	10,29	10,29
KILOMETRAJE	0,24	0,24

2015/9988

CVE-2015-9988