7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-10986 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora suscrito con fecha 22 de noviembre de 2016 del Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, para el periodo 2016-2017.*

Código 39100092012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Castro Urdiales, U.T.E., para sus trabajadores adscritos a los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos urbanos del territorio municipal de Castro Urdiales, suscrito con fecha 22 de noviembre de 2016 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa 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 Decreto3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto83/2015, de 31 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, 29 de noviembre de 2016.
La directora general de trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-10986

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASTRO URDIALES, U.T.E. CON SUS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS DEL TERMINO MUNICIPAL DE CASTRO URDIALES (CANTABRIA)

CAPITULO I – NORMAS GENERALES

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Son firmantes del presente convenio por la Representación Sindical, el Comité de Empresa formado por (SILTRA, UGT y dos miembros INDEPENDIENTES) y la Dirección de la Empresa U.T.E. CASTRO URDIALES.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

ART. 1 – AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que estén adscritos y presten expresamente sus servicios para la U.T.E. CASTRO URDIALES, bajo el contrato administrativo de la concesión a esta, de los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos urbanos del término Municipal de Castro Urdiales.

ART. 2 – AMBITO PERSONAL

El presente convenio afecta a los trabajadores cuyas áreas funcionales estén especificadas en las tablas salariales del presente convenio.

ART. 3 – VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de Enero de 2.016. (Salvo en aquellos artículos en que se pacte una aplicación diferente).

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

ART. 4 – AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2.016 hasta el 31 de Diciembre de 2.017

ART. 5 – DENUNCIA Y PRORROGA

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por las partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo convenio en la primera quincena del año siguiente a su finalización. Las clausulas obligacionales o normativas estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

ART. 6 –COMPENSACION Y ABSORCION

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas

CVE-2016-10986

las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ART. 7 – COMISION MIXTA PARITARIA

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta paritariamente por tres miembros en representación de la parte Social, todos ellos elegidos entre los firmantes del presente Convenio y otros tres en representación de la Empresa teniendo el mismo valor en la votación ambas partes independientemente del número de asistentes a la misma.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por al menos el 51% de los votos de cada representación.

Funciones específicas:

1- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo, de acuerdo con la legislación vigente.
2- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.
4- De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

   En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

5- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán mediante los mecanismos de solución de conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

ART. 8 – SUBROGACION DE PERSONAL.

El cambio de la contrata afectada por el presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el art. 44 del TRLET y en el Capítulo XI "Subrogación del Personal" del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. de 7 de Marzo de 1.996).

CVE-2016-10986

CAPITULO II – CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL – CONTRATACION – VACANTES Y PROMOCION – FORMACION, ETC…

ART. 9 – CLASIFICACION PROFESIONAL

El nuevo 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, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

- GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS
  - Área funcional Encargado General
  - Área funcional Jefe o Maestro de Taller
  - Área funcional Capataz
- GRUPO DE ADMINISTRATIVOS
  - Área funcional Oficial Administrativo
  - Área funcional Auxiliar Administrativo
- GRUPO DE OPERARIOS
- Área funcional Oficial 1ª
- Área funcional Oficial 2ª
- Área funcional Mecánico
- Área funcional Peón especialista
- Área funcional Peón

ART. 10 – DEFINICION DE LAS AREAS FUNCIONALES

GRUPO PROFESIONAL MANDOS INTERMEDIOS

ÁREA FUNCIONAL ENCARGADO GENERAL. – Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Personal Técnico y/o Jefe de Servicios, dirige al personal a su cargo (Encargados, Capataces y personal operario, salvo el personal adscrito a Taller). Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina y rendimiento de los servicios a su cargo, y muy especialmente de cuantas disposiciones se refieran a la prevención, higiene y seguridad en el trabajo.

ÁREA FUNCIONAL JEFE O MAESTRO DE TALLER. – A las ordenes del Personal Técnico y/o Jefe de Servicios, tiene mando directo sobre el personal de taller, le corresponde la responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige y ejecuta la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios (en su caso), la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

ÁREA FUNCIONAL CAPATAZ. – Es el trabajador que a las ordenes de un Encargado General, Subencargado, Inspector de Distrito o superior inmediato, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su

CVE-2016-10986

cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquel.

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVOS

ÁREA FUNCIONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO. – Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, silo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

ÁREA FUNCIONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO. – Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, acreditando conocimiento informáticos suficientes para el uso de las aplicaciones específicas de administración y gestión, empleando todo tipo de maquinaría de oficina, y desempeñando en general las labores mecánicas que demande el funcionamiento de la oficina.
GRUPO PROFESIONAL OPERARIOS

ÁREA FUNCIONAL OFICIAL 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. Dirigirá y se responsabilizará del trabajo de las personas que integran su equipo.

ÁREA FUNCIONAL OFICIAL 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 sufiente perfección y eficacia.

ÁREA FUNCIONAL MECANICO – Es el trabajador que, con conocimientos teóricos-prácticos del oficio ejecuta las reparaciones de los equipos mecánicos, con iniciativa propia utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios, así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio, perfección y eficacia que le da su especialización. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

ÁREA FUNCIONAL PEON-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 puede realizar las labores propias de un peón.

ÁREA FUNCIONAL 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…
Los contenidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio 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 su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de máquina, herramientas y útiles.

ART. 11 – CONTRATACIONES TEMPORALES

Cuando la Empresa realice una contratación temporal, facilitará al trabajador una copia del contrato de trabajo suscrito. Se entregará a los Representantes de los Trabajadores o Comité de Empresa la copia básica en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán para su presentación en el Organismo Oficial competente, y una vez tramitado se les entregará una copia básica del mismo.

En el momento de la firma, podrán estar presentes los representantes sindicales de los trabajadores, siempre que el trabajador a contratar así lo solicite.

Mensualmente se comunicará al Comité de Empresa todas las bajas, rescisiones y no renovaciones.

CVE-2016-10986

ART. 12 – SUPLENCIAS

Cuando por causas imprevistas, faltas, enfermedad, accidente, etc. se produzcan ausencias al trabajo entre el personal adscrito al servicio de recogida de basuras y la Empresa precise cubrir dichas ausencias con personal de otros servicios, estas suplencias se realizarán con el personal que voluntariamente quiera realizar dicho servicio y este en posesión de la capacitación profesional que el puesto a cubrir requiera. En el caso de no existir personal voluntario se cubrirían estas ausencias con personal designado libremente por la empresa.

La permanencia en dicho puesto no excederá de 4 semanas continuadas

ART. 13 - TRABAJOS DE SUPERIOR ÁREA FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL.

En cuanto a la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo estipulado en este artículo.

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superior área funcional, percibirá por el tiempo efectivamente trabajado en ese puesto de área funcional, las diferencias retributivas en todos los conceptos salariales entre el área funcional que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.

Si la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional excediera el tiempo de seis meses de forma continuada durante un año o doce meses de forma alterna, en el período de dos años, dará lugar al reconocimiento de la existencia de una vacante en ese grupo profesional y área funcional, produciéndose su cobertura de acuerdo con lo estipulado en el artículo 14 del presente convenio. Se exceptuarán de este computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario (Reparación de siniestros, fuerza mayor, …)

ART. 14 – VACANTES, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO DE TURNO

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por parte de la Empresa. (Grupo de Mandos Intermedios y Grupo de Administrativos)

Del grupo de mandos intermedios, se excluye a efectos de promoción interna la categoría de Capataz, que será promocionable de acuerdo con las estipulaciones del presente artículo.

Las promociones a área funcional superior, tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado.

Se entenderá que existe una promoción cuando se produzca una vacante definitiva en el grupo profesional de operarios, en las áreas funcionales superiores a la de peón, excepto las producidas como consecuencia de Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se prevean promociones internas, La Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores, para que puedan acceder a la misma todo el personal que este en posesión de la habilitación correspondiente y se encuentre capacitado para desempeñar el área funcional vacante generada. :

Para cubrir la vacante definitiva de un área funcional en cualquiera de los turnos de trabajo, tendrán preferencia los operarios de la plantilla fija de la misma área funcional y diferente turno al de el área funcional vacante generada. En caso de no existir operarios de la misma área funcional de diferente turno, tendrán preferencia por orden decreciente el resto de las áreas funcionales inferiores de cualquiera de los turnos de la plantilla fija y si no hubiese ningún operario de la plantilla fija interesado, esta se cubrirá libremente por la Empresa.

Caso de que en alguno de los supuestos anteriores, concurrieran dos o más trabajadores con el mismo criterio de preferencia, se tendrá en cuenta para la elección del candidato las siguientes circunstancias:

- Superar las pruebas que se propongan al efecto (en su caso).
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

CVE-2016-10986

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba de 2 meses para el personal del Grupo de operarios. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su área funcional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

ART. 15 – MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar los trabajadores cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y lo estipulado en este artículo.

Si por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas se realizasen modificaciones definitivas en el número de trabajadores que presten servicio en un turno determinado, el criterio de permanencia en el mismo se regirá por el siguiente orden:

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

Se elaborará un listado de las antigüedades en cada turno.

ART. 16 – NUEVAS TECNOLOGIAS.

Cuando por necesidades del servicio o por innovaciones tecnológicas la Empresa adquiera algún vehículo o maquinaria que pueda mejorar la prestación del servicio, la Empresa se compromete a dar los cursos de formación necesaria para el manejo de los mismos al personal destinado a la utilización de los mismos.

CAPITULO III – JORNADA – VACACIONES – PERMISOS

ART. 17 – JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral ordinaria se realizará de lunes a domingo y será de 36,5 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. Las comprobaciones ordinarias de los vehículos, maquinaria y herramientas, estarán comprendidas dentro de la jornada efectiva de trabajo.

Cuando deba realizarse desplazamiento desde el vestuario hasta el puesto de trabajo asignado, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga del vestuario para dirigirse al lugar en que deba de realizar el trabajo.

Se respetarán las fiestas locales propias de Castro Urdiales, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tablones de anuncios.

Además de los festivos oficiales será festivo el día San Martín de Porres, patrono de estos servicios.

Tiempo de bocadillo

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo que exceda de las 6 horas disfrutará con carácter general de un descanso intermedio de 25 minutos que se considerará como tiempo efectivo de trabajo:

CVE-2016-10986

- Turno de Mañana: De 10:00 a 10:25 h.
- Turno de Tarde: De 17:30 a 17:55 h.
- Turno de Noche: De 03:00 a 3:25 h.

Horario de trabajo

Los horarios serán los fijados por la Empresa en cada momento en función de las necesidades del servicio y en relación con las disposiciones que al efecto pudieran provenir de la Entidad adjudicataria del mismo. La jornada de trabajo laboral ordinaria se prestará de lunes a Domingo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal .

El día de Año Nuevo y Navidad el horario será de 8:00 h. a 12:15 h.

Todos los años se expondrán en los distintos centros de trabajo los horarios de cada turno de trabajo.

Durante el mes de Diciembre y si ello fuera posible por haberse publicado el calendario oficial de festivos por el Gobierno de Cantabria, la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa negociarán el calendario laboral para el año correspondiente, exponiéndolo en los tablones de anuncios de los locales de la Empresa. En caso de no llegar a un acuerdo sobre el calendario se aplicará el confeccionado por la Empresa, pudiendo realizar la RLT las reclamaciones que estime oportunas ante cualquier organismo o jurisdicción.

ART. 18 – VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 26 días laborables de vacaciones retribuidas por año natural. En ningún caso el período de vacaciones será inferior a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Para determinar la duración de dicho periodo de vacaciones, se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo de prestación de servicio efectivo en la Empresa

El período vacacional estará comprendido entre los meses de abril a noviembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, el calendario de vacaciones antes de la segunda quincena de enero, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio y la facultad organizativa que le corresponde a la Empresa. La secuencia de disfrute del periodo vacacional será de forma rotativa a partir del año 2.017 de la forma siguiente: Abril – Mayo – Junio – Julio – Agosto – Septiembre – Octubre –Noviembre.

Todo trabajador conocerá la fecha del inicio de sus vacaciones con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Las partes firmantes declaran y convienen que los días laborables de disfrute de vacaciones, la Empresa abonará el Salario Base, complemento personal de antigüedad, Plus de Actividad y Plus Tóxico/Penoso y los domingos y festivos el salario base y el complemento personal de antigüedad. El periodo vacacional se abonará a los precios que, en función de las diferentes categorías profesionales se reflejan en tabla salarial.

Los trabajadores podrán disfrutar a lo largo de todo el año natural de 6 días de los 26 laborables, que podrán ser divididos hasta en dos períodos, pudiendo incluir en uno de dichos períodos un solo sábado, y siempre que no coincidan en el disfrute de cada periodo más de un 25% de cada una de las categorías en los diferentes turnos. En caso de querer disfrutar 1 o 2 días consecutivos de los seis, el trabajador deberá de solicitarlo a la Empresa con una antelación mínima de 7 días y en caso de que se soliciten 3,4, 5 o 6 días consecutivos, el trabajador deberá de solictarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días. En ambos casos la Empresa contestará en sentido afirmativo o negativo a la petición realizada por el trabajador.

En caso de que las anteriores peticiones superen el porcentaje establecido en el punto anterior, su disfrute se regulará por orden de solicitud a la Empresa.

CVE-2016-10986

ART. 19 – PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal afectado por el presente convenio previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 16 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de 1º grado consanguíneos y/o políticos.
- 3 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de 2º grado consanguíneos y/o políticos.
- 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y/o sobrinos consanguíneos.
- 4 días naturales por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.
- 3 días naturales en caso de hospitalización en centro cerrado mediante justificación documental suficiente o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado consanguíneos y/o políticos. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.
  En los casos de hospitalización por parto de los familiares (distintos a la esposa o pareja de hecho) de los trabajadores afectados por este convenio, no tendrán derecho a licencia en los casos de alumbramiento natural y si en los supuestos de partos con complicaciones considerados graves por los servicios médicos mediante justificación documental.

  En los supuestos anteriores el cómputo de la licencia se efectuará a partir del día siguiente, en el caso de que el trabajador haya realizado su jornada el día del hecho causante.

- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos.
- 2 día naturales por traslado de domicilio habitual.

En todos los casos anteriores se ampliará en un día más, si se requiere un desplazamiento al efecto superior a 65 km. computado desde el centro de trabajo del trabajador en función de la justificación acreditada del desplazamiento.

- Permiso por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica y/o especialista de la red pública de la Seguridad Social, previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, abonándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo justificado más los desplazamientos al centro médico y de trabajo, siempre que no exista posibilidad de realizarla fuera de las horas de trabajo.
- Previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, para acompañar a hijos menores de 16 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Organismo Competente) a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se considerarán siempre que no sobrepasen de tres permisos dentro del año natural retribuidos a todos los efectos, y por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador y que la presencia del mismo sea necesaria por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado, que pueda asumir este cometido.
- Se concederá permiso para concurrir a exámenes oficiales, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Se concederá un día de libre disposición a los operarios con contrato para prestar servicios de lunes a sábado o de lunes a domingo, con la retribución que corresponda a esa jornada. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo del 15% de los trabajadores por categoría y turno. Este día, no se podrá disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en el período del 20 de Diciembre al 10 de Enero o en las 2 semanas correspondientes a Semana Santa ni utilizarlo para hacer “puentes”.

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

CVE-2016-10986

En los casos de hospitalización, cuando por una misma persona tengan derecho distintos familiares, se establecerá un turno entre ellos, a fin de que no coincidan sus ausencias en la Empresa, no perdiendo el trabajador el derecho de disfrute del permiso.
Para la determinación del grado de parentesco, en caso de disparidad de criterios, se estará a lo dispuesto en el Código Civil.

PAREJAS DE HECHO.
Las parejas de hecho legalmente constituidas, se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso. El carácter de pareja de hecho se acreditará documentalmente ante la Empresa.

ART. 20 - PERMISOS SIN RETRIBUCION

La Empresa concederá a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, 3 días al año de permiso sin retribución alguna. El trabajador lo pondrá en conocimiento de la Empresa por escrito con al menos 7 días laborables de antelación al inicio del permiso y la Empresa le responderá por escrito aceptando o denegando dicha solicitud. No podrán ser coincidentes en el disfrute de este permiso más del 5% del total de la plantilla.

CAPITULO IV – CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 21 – PAGO DE HABERES

El pago de haberes se realizará por mensualidades vencidas, preferentemente mediante transferencia bancaria. Los trabajadores vendrán obligados a proporcionar a la Empresa los datos necesarios de la cuenta bancaria personal en la que desean que les sean ingresados sus haberes.

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

ART. 22 – PAGO DE ATRASOS

Los atrasos económicos que se generen como consecuencia de la firma del presente convenio, se harán efectivos en la nómina de cualquiera de los dos meses posteriores a la firma del mismo.

ART. 23 – RETRIBUCIONES

El contenido de este artículo fijará los incrementos a aplicar a los diferentes conceptos que integran la tabla salarial del Artículo 50, cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

AÑO 2.016: Las tablas del año 2015, se modificarán en la resultante de aplicar el 0,50% a las tablas salariales del año 2015.

AÑO 2.017: Las tablas del año 2016, se modificarán en la resultante de aplicar el 1% a las tablas salariales del año 2016.

En el supuesto de que el IPC estatal del año 2016 fuese superior al 1%, para el año 2.017 las tablas del año 2016, se modificarán en la resultante de aplicar única y exclusivamente el IPC estatal del año 2016 a las tablas salariales del año 2.016.

ART. 24 – SALARIO BASE

El salario base del personal adscrito al presente convenio será el que se especifica en el Artículo 50, tabla salarial para cada una de las categorías profesionales, y se devengará por día natural.

ART. 25 – ANTIGÜEDAD

El personal adscrito al presente convenio, percibirá un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre el salario base reflejado para

CVE-2016-10986

cada una de las áreas funcionales en el Artículo 50 (tabla salarial). Se abonará desde el primer día de la fecha de cumplimiento de cada uno de ellos.

ART. 26 – PLUS DE ACTIVIDAD

Este plus salarial, es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal dentro de las características del puesto de trabajo que se asigne a cada operario. Su importe será el que figura en el Artículo 50 (tabla salarial) para cada una de las categorías profesionales y se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 27 – PLUS DE PENOSIDAD

El personal operario adscrito al presente convenio, a excepción de personal administrativo y de oficina, percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, consistente en un 20% calculado sobre el salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales que figuran en el Artículo 50 (tabla salarial). Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 28 – PLUS DE ASISTENCIA

El personal incluido en el Grupo Profesional de Operarios y el incluido en el área funcional de Capataz, percibirá un plus de asistencia mensual, tal y como se especifica en la tabla salarial, percibiendo la parte proporcional de dicho plus, en el supuesto de que no preste efectivamente el servicio todas las jornadas del mes que corresponda.

Se tendrá derecho al percibo de este plus durante 11 meses al año de trabajo efectivo

Las faltas de puntualidad o de asistencia al puesto de trabajo o de preaviso a la Empresa en las ausencias o retrasos al puesto de trabajo, producirán la perdida de este plus de acuerdo a la siguiente escala:

Por dos faltas de puntualidad al mes sin justificar o por una falta al puesto de trabajo sin justificar al mes, se descontará el importe completo mensual de dicho plus.
Por una falta de preaviso en las ausencias al trabajo al mes, se descontará la mitad del plus (salvo causa de fuerza mayor).
Por dos faltas de preaviso en las ausencias al trabajo al mes, se descontará el importe completo mensual del plus.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pudiere incurrir el trabajador según disposiciones legales.

ART. 29 – PLUS DE NOCTURNIDAD

Todo el personal que realice su jornada de trabajo en horario nocturno (de 22:00 h a 6:00 h.) del día siguiente, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% calculado sobre el salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales que figuran en el Artículo 50 (tabla salarial). Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 30 – PLUS TRANSPORTE

En concepto de transporte y tiempo de desplazamiento, se abonará al personal afecto al presente convenio la cantidad que figura en el Artículo 50 (tabla salarial). Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 31 – PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afecto al presente convenio, percibirá tres pagas extraordinarias por año efectivamente trabajado que se ajustarán a las siguientes normas:

A) **Denominación**: Las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Beneficios.
B) **Cuantía**: Consistirá en 30 días de salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales, más 30 días del complemento personal de antigüedad para cada una de las tres pagas extraordinarias.

CVE-2016-10986

C) **Devengo**: Todas las pagas se devengarán día a día y en los períodos que a continuación se indican.

a) Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio
b) Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre
c) Paga de Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

D) **Fecha de abono**: Se abonarán en las siguientes fechas:

a) Paga de Verano: El día 5 de Julio.
b) Paga de Navidad: El día 5 de Diciembre.
c) Paga de Beneficios: El 5 de Marzo del año siguiente a su devengo.

En caso de coincidir alguna de las fechas de abono en domingo o festivo, se efectuará el pago el día anterior.

ART. 32 – PLUS FESTIVOS

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en festivos, el personal se compromete a ello, abonándosele la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día más la cuantía fija, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejada en las tablas salariales del Artículo 50 para cada una de las categorías en concepto de festivo sin descanso compensatorio; ello así, excepto en los casos de personal contratado a tiempo parcial expresamente para el trabajo en dichos días, en cuyo caso no tendrán derecho al percibo de este plus.

Las necesidades del servicio en estos días, serán cubiertas inicialmente por personal voluntario, en caso de no existir personal suficiente se establecerán turnos obligatorios para el perfecto funcionamiento del servicio.

Además de los festivos oficiales será festivo el día 3 de Noviembre (San Martín de Porres), patrono de estos servicios; no obstante, al ser de obligada prestación, los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayto. de Castro Urdiales 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.

ART. 33 – PLUS DOMINGOS

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria y existiendo la obligación de prestar servicio estos días, la realización del trabajo en domingos se organizará de forma tal que se asegure su ejecución en todo momento de la siguiente forma:

1º El servicio de domingos, se llevará a cabo con el personal contratado de lunes a domingo y con el personal voluntario contratado de lunes a sábado, estableciendo un calendario con este personal de forma que el reparto de trabajo en domingos sea equitativo.

2º El personal contratado de lunes a sábados que voluntariamente deseé prestar servicio los domingos, lo pondrá en conocimiento de la Empresa al objeto de ser incluido en los calendarios de prestación de servicio en domingo. El calendario para la prestación de servicio los domingos se elaborarán de forma tal que estén expuestos en los tablones de anuncios antes del 1 de Enero de cada año, por lo que los operarios interesados, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa como muy tarde el 30 de Noviembre de cada año. Una vez apuntados para prestar servicio los domingos, la permanencia deberá ser durante todo el año natural.

3º En caso de no existir personal voluntario del contratado de lunes a sábado para prestar servicio en domingos, este se llevará a cabo con el personal contratado de lunes a domingo.

El personal que trabaje en domingos tendrá un día de descanso compensatorio la semana posterior a la prestación del servicio y percibirá ,para el año 2.016 una prima de 17,00 € por jornada completa de domingo efectivamente trabajada y para el año 2.017 una prima de 17,17 € por jornada completa de domingo efectivamente trabajado.

CVE-2016-10986

ART. 34 – HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el art. 17 del presente convenio.

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios o por causa de fuerza mayor.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias normales, se entenderán como tales las motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo (servicio público) o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, se abonarán a los precios que, en función de las diferentes categorías profesionales se reflejan en la tabla salarial, o se compensarán, previa comunicación a la Empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador. En el supuesto que la hora extraordinaria realizada tenga carácter de festiva, esta se compensará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

La Empresa informará al Comité de Empresa trimestralmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores adscritos al presente convenio, tanto las remuneradas económicamente como las compensadas en días de descanso.

CAPITULO V – ASPECTOS SOCIALES

ART. 35 – SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO

A partir de los quince días siguientes a la firma del presente convenio, la Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización, cuando se produzcan las siguientes contingencias:

a) Fallecimiento por accidente laboral derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Cuantia de la indemnización:

- Desde la suscripción de la póliza y hasta el 31 de Diciembre de 2.016, la indemnización será de 25.200 €
- Desde el 1 de Enero al final de la vigencia del convenio, la indemnización será de 27.000 €

Para la determinación de los grados de incapacidad, total, absoluta o gran invalidez, se requerirá la empresa declaración de la misma por parte de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o sentencia firme del Juzgado Social, ya que a todos los efectos es a estos a quien compete la calificación de la misma.

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.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

ART. 36 – COMPLEMENTO I.T.

Al personal afecto al presente convenio que prestando sus servicios para la Empresa, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la Empresa garantizará las cuantías en los plazos detallados a continuación:

CVE-2016-10986

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

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de baja el 100% de los conceptos salariales reales vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal. A efectos de este artículo, se considerará accidente de trabajo el sufrido realizando el servicio para la Empresa. Igualmente los accidentes ocurridos in-itinere tendrán la consideración de accidente de trabajo, si cumplen los requisitos para ser considerados como accidente de trabajo.

B) INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la Empresa complementará desde el primer día las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de los conceptos salariales reales vigentes en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador no haya estado en los últimos 12 meses en situación de IT derivada de las contingencias señaladas en este apartado, excluyendo la IT por accidente o enfermedad profesional.

La Empresa complementará desde el primer día las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de los conceptos salariales reales vigentes en cada momento en caso de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y únicamente mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

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

En todo caso, el límite máximo en que la Empresa abonará los complementos de IT será el indicado en el párrafo primero del apartado a) punto primero, del art. 128 del RDL 1/1994 de 20 de Junio (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social) o el día en que el organismo pertinente decida abonar las prestaciones de IT en pago directo o cuando al trabajador le sea extendida un alta a efectos económicos.

ART. 37 – AYUDA SOCIAL (ROTURA GAFAS)

Cuando debido a la realización de los servicios encomendados por la Empresa y de forma fortuita, sin mediación de culpa por ningún trabajador/a, a las personas afectas al presente convenio que habitualmente utilicen gafas graduadas en el trabajo y estas se le rompan, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa de forma inmediata aportando las gafas deterioradas y un informe por escrito relatando lo sucedido y nombrando testigos si los hubiere, y la Empresa previa comprobación y tasación del deterioro producido en las gafas optará por la reparación de las mismas (si ello fuera posible) o sufragará la restitución de otras gafas de similar calidad.

ART. 38 – AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD

Se establece una ayuda para el año 2016 de 80,64 €/mes, y para el año 2.017 de 81,45 €/mes para los trabajadores afectos por el presente convenio, que tengan hijos con discapacidad, tutelados y que convivan con el trabajador.

Deberá justificarse documentalmente la situación mediante la consiguiente calificación de discapacidad otorgada por el Organismo Competente.

ART. 39 – AYUDA ESCOLAR

Con el fin de colaborar en los gastos de matriculación y compra de material escolar, la Empresa establece un fondo extrasalarial consistente para toda la vigencia del convenio en la cantidad anual de 4.265,00 €/año, que podrán utilizar todos los trabajadores con hijos que estén a cargo y convivan con el trabajador,

CVE-2016-10986

los cuales estén cursando estudios oficiales para la obtención de cualquier titulación académica de las homologadas por el M.E.C.
El importe máximo de esta ayuda por hijo para toda la vigencia del convenio será de 152,32 €. En caso de que las solicitudes presentadas superen el importe del fondo, éste se repartirá equitativamente entre el nº de solicitudes presentadas cada año por el personal con hijos y que cumpla lo estipulado en el párrafo siguiente.

El plazo de presentación de solicitudes de ayuda escolar, será desde el 15 de Septiembre al 31 de Octubre del año que comience cada curso, siendo requisito indispensable para la concesión de la ayuda la presentación de la correspondiente documentación (resguardo de matrícula o certificado expedido por el centro escolar que acredite estar realizando los estudios para los que solicita la ayuda). Dichas solicitudes se tramitarán a través del Comité de Empresa quienes aceptarán o denegarán la concesión de dicha ayuda. De las solicitudes aceptadas por el Comité de Empresa le darán traslado a la Dirección de la Empresa con la documentación aportada por el trabajador/a solicitante, para que se proceda al abono de la ayuda escolar que corresponda.

El importe establecido, será abonado por la Empresa en el mes de Noviembre de cada año, en concepto de ayuda escolar,

Si ambos cónyuges trabajan en la misma Empresa, esta ayuda solo podrá solicitarla uno de ellos.

ART. 40 – JUBILACION

El trabajador que reúna los requisitos legales, podrá ejercer el derecho a jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento de acuerdo con lo estipulado en la misma, y la Empresa posibilitará los tramites correspondientes para que esta pueda llevarse a cabo.

En caso de que la jubilación del trabajador conlleve que la Empresa tiene que contratar a un nuevo operario hasta que se produzca la jubilación definitiva del mismo, la Empresa se reserva la modalidad de contratación del operario entrante.

JUBILACION ANTICIPADA

Los trabajadores que con una antigüedad reconocida mínima de 10 años que se encuentren prestando servicio efectivo y se jubilen voluntariamente, tendrán un derecho a la percepción por una sola vez de las cantidades siguientes:
AÑO 2016
- Jubilación total a los 60 años de edad: 3.447,42 € (En caso de que el trabajador cumpla con el requisito de ser mutualista con anterioridad a 1.967)
- Jubilación total a los 61 años de edad: 2.903,08 €
- Jubilación total a los 62 años de edad: 2.374,88 €
- Jubilación total a los 63 años de edad: 1.847,69 €
- Jubilación total a los 64 años de edad: 1.319,49 €

AÑO 2017
- Jubilación total a los 60 años de edad: 3.481,89 € (En caso de que el trabajador cumpla con el requisito de ser mutualista con anterioridad a 1.967)
- Jubilación total a los 61 años de edad: 2.932,11 €
- Jubilación total a los 62 años de edad: 2.398,63 €
- Jubilación total a los 63 años de edad: 1.866,17 €
- Jubilación total a los 64 años de edad: 1.332,68 €

Estas percepciones solo tendrán lugar, en los casos de jubilación total y voluntaria, no percibiéndose en los casos de jubilación de relevo.
Lo estipulado en este artículo, dejará de tener validez, en el momento en que entre en vigor la nueva normativa que regula la edad de jubilación, en cuyo momento se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para ajustar a la nueva normativa lo estipulado en este artículo.

El trabajador estará obligado a comunicar a la Empresa su intención de jubilarse por cualquiera de las modalidades contempladas por la Ley al menos con una antelación de un mes a la fecha de producirse esta.

CVE-2016-10986

ART. 41. ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El importe máximo del anticipo mensual será de 320,00 €.

El anticipo a conceder al personal de tiempo parcial, irá en proporción al tanto por ciento sobre los 320,00 €, de la jornada para la que este contratado.

Los trabajadores que lo deseen solicitarán el anticipo antes del día 15 de cada mes y se les abonará como día límite el 22 de cada mes mediante transferencia bancaria.

ART. 42.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal de jornada completa con más de un año de antigüedad en la Empresa y que tenga suscrito con la misma un contrato indefinido o de fin de obra referente al contrato que la Empresa tiene con el Excmo. Ayto. de Castro Urdiales, podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por el importe para toda la vigencia del convenio máximo de 1.750,00 €, quedando a criterio de la Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el cliente al que pertenece el trabajador solicitante sea inferior a este período, en cuyo caso la amortización deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A los efectos anteriores la Empresa creará un fondo para toda la vigencia del convenio de 10.350,00 €.

El anticipo reintegrable a conceder al personal de tiempo parcial, irá en proporción al tanto por ciento sobre los 1.750,00 €, de la jornada para la que este contratado.

Las solicitudes para la concesión del préstamo reintegrable, se atenderán por orden de fecha de presentación en la Empresa.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 215,00 €/mes

ART. 43 – GARANTIA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN

Cuando a un conductor, peón especialista, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, se procederá conforme al siguiente detalle:

a) A partir de la firma del presente convenio, en caso de retirada del permiso de conducir única y exclusivamente por primera vez y por un periodo de hasta 12 meses, la Empresa le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo abonándole hasta un máximo de los 12 primeros meses el salario que venía percibiendo y el resto del tiempo, abonará los salarios correspondientes al puesto de trabajo efectivamente desempeñado, reincorporándose a su puesto de trabajo inicial una vez le sea devuelto el permiso de conducir reglamentario.

b) En caso de posteriores retiradas del permiso de conducir, la Empresa le ofrecerá mientras dure la retirada un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario correspondiente a dicho puesto, reincorporándose a su puesto de trabajo inicial una vez le sea devuelto el permiso de conducir reglamentario.

c) Si la retirada del permiso de conducir se produjese como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignara al conductor, peón especialista otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos considerados como conducción

CVE-2016-10986

manifiestamente negligente, temeraria, embriaguez o por conducción bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes

ART. 44 – UNIFORMIDAD

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 a continuación para el personal operario. La entrega de la ropa correspondiente a la temporada de verano se realizará hasta el 30 de mayo, y para la temporada de invierno hasta el 30 de octubre según las especificaciones que a continuación se detallan:

VERANO

- 2 Camisa m/c o polo
- 1 pantalón.
- 1 Chaqueta de verano
- 1 par de botas chirucas
- 1 par de guantes

INVIERNO

- 1 Camisa m/l o polo
- 1 pantalón de invierno
- 1 Chaqueta de invierno.
- 1 jersey
- 1 botas de material.
- 1 par de guantes
- 1 Traje de agua

PRENDAS DE VESTUARIO DE DURACION SUPERIOR AL AÑO

- 1 Anorak cada dos años, que se entregará con la ropa de invierno.
- 1 Botas de agua cada dos años, que se entregarán con la ropa de invierno.

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..

Todo el personal que cause baja definitiva en la Empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

CAPITULO VI – REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ART. 45 – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos será el Comité de Seguridad y Salud que se constituirá en las condiciones y con las atribuciones que se le otorgan en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CVE-2016-10986

ART. 46 – COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

En lo no regulado expresamente en el presente convenio en lo referente a garantías sindicales, ambas partes convienen remitirse a lo especificado sobre esta materia en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

SECCIONES SINDICALES

Las secciones sindicales, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto a este respecto.

DERECHO Y LOCALES DE REUNION

Los trabajadores adscritos al presente convenio, tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegado de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La Presidencia de la asamblea comunicará al Empresario como mínimo con 48 horas de antelación, la convocatoria de la misma y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal del servicio. La Empresa acusará recibo de la convocatoria de asamblea.

El lugar de reunión para la celebración de asambleas, será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo previo acuerdo con el Empresario.

LOCAL SINDICAL

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Este estará dotado de un ordenador.

TIEMPO SINDICAL

El Comité de Empresa tendrá derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

Previo aviso por escrito a la Empresa y para la realización de labores sindicales, el crédito horario reconocido por Ley a los Representantes Sindicales, podrá ser acumulado “bimensualmente”, entre los miembros de cada Sindicato que componen el Comité de Empresa, sin rebasar el máximo por Ley establecido pudiendo quedar relevados de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente a los dos meses el último día de los mismos. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

TABLON DE ANUNCIOS

La Empresa dispondrá de tantos tablones de anuncios como vestuarios haya en el servicio.

CVE-2016-10986

ASESORES SINDICALES

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

CUOTA SINDICAL

La empresa, a petición escrita por parte del trabajador, descontará de su recibo mensual de nómina la cuota sindical indicada por el trabajador. El importe de las retenciones practicadas por este concepto, serán ingresadas a cada Central Sindical, en el número de cuenta facilitada por estas, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

ART. 47 – TIEMPO SINDICAL NO RETRIBUIDO

Por razones de carácter sindical, cualquier afiliado a una central sindical y que sea destinado por esta a desarrollar un cargo de Dirección Sindical, podrá disponer de una licencia no retribuida de 12 días al año.

De igual forma, los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar una excedencia siempre que sean designados para desempeñar funciones sindicales de ámbito Provincial o Superior y mientras dure el ejercicio de dicho cargo representativo.

CAPITULO VII – LEY DE IGUALDAD – LEY VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ART. 48 – PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

ART. 49 – CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Ambas partes acuerdan someterse a aquellos preceptos obligatorios regulados en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre de 1.999).

CVE-2016-10986

CAPITULO VII – TABLAS SALARIALES

ART. 50 – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL UTE CASTRO URDIALES 2.016

Salarios mes

Área Funcional	S. Base	P. Activ.	P. Tox		P. Trans	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef
Encargado General	946,81	196,19	154,80		51,38	946,81	946,81	946,81
Jefe o Maestro de Taller	886,66	137,80	145,38		51,38	886,66	886,66	886,66
Oficial Administrativo	807,16	127,82	140,61		54,98	807,16	807,16	807,16

Salarios dia

Área Funcional	S. Base	P. Activ.	P. Tox(20%)	P. Noct(25%)	P. Asist	P. Trans	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef
Capataz noche	28,25	7,16	5,66	7,07	11,27	2,05	847,50	847,50	847,50
Capataz día	28,25	7,16	5,66		10,14	2,05	847,50	847,50	847,50
Conductor noche	26,50	5,03	5,31	6,62	9,69	2,05	795,00	795,00	795,00
Conductor Día	26,50	5,03	5,31		8,73	2,05	795,00	795,00	795,00
Of. 2ª noche	26,25	4,75	5,26	6,56	9,54	2,05	787,50	787,50	787,50
Of. 2ª día	26,25	4,75	5,26		8,64	2,05	787,50	787,50	787,50
Peon Especialista Noche	25,51	4,62	5,11	6,37	9,67	2,05	765,30	765,30	765,30
Peon Especialista Día	25,51	4,62	5,11		8,66	2,05	765,30	765,30	765,30
Peón Noche	24,77	4,48	4,95	6,20	9,37	2,05	743,10	743,10	743,10
Peón Día	24,77	4,48	4,95		8,42	2,05	743,10	743,10	743,10

Área Funcional	Festivos	H.E. Lab	H. E. Fest.	P. Domingo
Capataz noche	75,43	12,58	15,25	17,00
Capataz día	75,43	12,58	15,25	17,00
Conductor noche	69,23	11,84	14,38	17,00
Conductor Día	69,23	11,84	14,38	17,00
Of. 2ª noche	68,42	11,72	14,22	17,00
Of. 2ª día	68,42	11,72	14,22	17,00
Peon Especialista Noche	66,88	11,34	13,82	17,00
Peon Especialista Día	66,88	11,34	13,82	17,00
Peón Noche	65,31	10,96	13,39	17,00
Peón Día	65,31	10,96	13,39	17,00

CVE-2016-10986

TABLA SALARIAL UTE CASTRO URDIALES 2.017

Salarios mes

Área Funcional	S. Base	P. Activ.	P. Tox		P. Trans	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef
Encargado General	956,28	198,15	156,35		51,89	956,28	956,28	956,28
Jefe o Maestro de Taller	895,53	139,18	146,83		51,89	895,53	895,53	895,53
Oficial Administrativo	815,23	129,10	142,02		55,53	815,23	815,23	815,23

Salarios dia

Área Funcional	S. Base	P. Activ.	P. Tox(20%)	P. Noct(25%)	P. Asist	P. Trans	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef
Capataz noche	28,53	7,23	5,72	7,14	11,38	2,07	855,90	855,90	855,90
Capataz día	28,53	7,23	5,72		10,24	2,07	855,90	855,90	855,90
Conductor noche	26,77	5,08	5,36	6,69	9,79	2,07	803,10	803,10	803,10
Conductor Día	26,77	5,08	5,36		8,82	2,07	803,10	803,10	803,10
Of. 2ª noche	26,51	4,80	5,31	6,63	9,64	2,07	795,30	795,30	795,30
Of. 2ª día	26,51	4,80	5,31		8,73	2,07	795,30	795,30	795,30
Peon Especialista Noche	25,77	4,67	5,16	6,43	9,77	2,07	773,10	773,10	773,10
Peon Especialista Día	25,77	4,67	5,16		8,75	2,07	773,10	773,10	773,10
Peón Noche	25,02	4,52	5,00	6,26	9,46	2,07	750,60	750,60	750,60
Peón Día	25,02	4,52	5,00		8,50	2,07	750,60	750,60	750,60

Área Funcional	Festivos	H.E. Lab	H. E. Fest.	P. Domingo
Capataz noche	76,18	12,71	15,40	17,17
Capataz día	76,18	12,71	15,40	17,17
Conductor noche	69,92	11,96	14,52	17,17
Conductor Día	69,92	11,96	14,52	17,17
Of. 2ª noche	69,10	11,84	14,36	17,17
Of. 2ª día	69,10	11,84	14,36	17,17
Peon Especialista Noche	67,55	11,45	13,96	17,17
Peon Especialista Día	67,55	11,45	13,96	17,17
Peón Noche	65,96	11,07	13,52	17,17
Peón Día	65,96	11,07	13,52	17,17

CVE-2016-10986

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

Las normas contenidas en el presente convenio regulan las relaciones entre la Empresa y su personal comprendido dentro del ámbito Funcional, Territorial y Personal que se expresan en los artículos 1 y 2 del mismo.
En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamientos y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE nº 181 de 30 de Julio de 2.013).

SEGUNDA

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su art. 17, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

2016/10986

CVE-2016-10986