

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Información pública del depósito de la modificación de los Estatutos del Sindicato del Metal de la Federación Local de Laredo de la Confederación de Cantabria de la CNT en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

“En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, a las trece horas del día 9 de Junio de 2006, han sido modificados los Estatutos del SINDICATO DEL METAL DE LA FEDERACIÓN LOCAL DE LAREDO DE LA CONFEDERACIÓN DE CANTABRIA DE LA C.N.T. La modificación afecta a la totalidad de los artículos, incluida la denominación, que pasa a ser “SINDICATO DEL METAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) DE LAREDO Y CANTABRIA ORIENTAL”. Su ámbito territorial comprende la totalidad del territorio de la parte oriental de la provincial de Cantabria, comprendido entre el río Miera y el Límite de las provincias de Vizcaya y Burgos, integrándose su ámbito profesional por todos los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad profesional en el sector del metal, comprendiendo todas las actividades relacionadas con todo tipo de metales dentro del referido ámbito territorial, siendo los firmantes del Acta de modificación DON JOSÉ MANUEL APARICIO GARRIDO, con DNI Nº 72.013.364 y DOÑA CARMEN SALAMANCA GORDOVIL, con DNI Nº 72.025.115V, como presidente y secretaria, respectivamente.”

Santander, 15 de junio de 2006.–La jefe de relaciones laborales, María Josefa Diego Revuelta.

06/8031

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Urbaser, S. A., Limpieza Zona Terrestre del Puerto de Santander para los años 2005-2007.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 22 de noviembre de 2005; de una parte, por la empresa «Urbaser, S. A.», en representación de la misma, y de otra, por el delegado sindical, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de junio de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquín.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL «URBASER, S. A.»,
LIMPIEZA ZONA TERRESTRE DEL PUERTO
DE SANTANDER PARA LOS AÑOS 2005-2007****ARTÍCULO 1. – ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo Laboral, será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa URBASER, S.A. que presten los servicios de recogida, limpieza, transporte y eliminación de R. S. U., tanto públicos como privados, en la Zona Terrestre del Puerto de Santander

ARTÍCULO 2. - AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de 3 años. Comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2005 y terminando el 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO 3. – DENUNCIA

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo Convenio en la primera quincena de enero del año 2008.

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 4. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

Toda disposición de rango superior a este Convenio, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluida automáticamente en éste, con efectos a la fecha de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando, dicha ventaja, supere en el cómputo anual lo aquí pactado.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

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

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente Convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, así como la aplicación de la cláusula de revisión salarial, se constituirá una comisión mixta que pueda conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan serle planteadas. Su composición será como sigue:

Un miembro en representación de la Empresa y un miembro en representación de los trabajadores.

La comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo o su dictamen en el plazo máximo de diez días, desde la presentación del asunto.

En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine el organismo competente.

ARTÍCULO 7.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a la movilidad funcional dentro de una misma empresa, se someterá a la legislación vigente de aplicación sobre la materia.

ARTÍCULO 8. - JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

La jornada semanal será de 37 horas y 30 minutos.

El horario será en detallado en el anexo II.

Se tendrá derecho a 3 días libres al año para asuntos particulares, cuando la Empresa no tenga que sustituir a los trabajadores que disfruten de esos días, en caso contrario serán 2.

ARTÍCULO 9.- TIEMPO DE BOCADILLO

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo; dicho tiempo será de treinta minutos para todos los servicios. Para el servicio de recogida de basuras, el bocadillo se tomará al finalizar el primer viaje.

ARTÍCULO 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXCESOS DE JORNADA

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

En estos casos excepcionales, la empresa informará a los Delegados de Personal, dando parte diario al trabajador de las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Esta información determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

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

Los excesos de jornada sobre la jornada diaria establecida en el anexo IV del presente convenio serán retribuidos mediante su compensación en tiempo de descanso a razón del 175 %, como si de hora extraordinaria se tratase.

El valor de la hora extra en día laborable será el siguiente:

- Año 2005 once euros con cuarenta y cuatro céntimos (11,44 euros).

- Año 2006 doce euros con veinticinco céntimos (12,25 euros).

- Año 2007 doce euros con setenta y cinco céntimos (12,75 euros).

El valor de la hora extra nocturna y festiva será de 14 euros y 14,50 euros respectivamente para los años 2006 y 2007.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales y retribuidas con un mínimo de veinticinco días laborables.

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

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

Calendario orientativo de vacaciones anexo I

La retribución durante el período de vacaciones será la misma que tengan los trabajadores de su categoría y antigüedad que presten servicios.

El trabajador que se encuentre en situación de I.T. en el momento de comenzar el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar las mismas dentro del mismo año, o en el primer trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: 2 días naturales.

Por muerte del cónyuge: 5 días naturales.

Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales, en caso de gravedad 5 días.

Por fallecimiento de padres o hijos: 4 días naturales.

Por fallecimiento de hermanos políticos: 2 días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: 3 días naturales.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día natural

Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de ascendientes o colaterales directos del trabajador hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

En todos los supuestos anteriores los días de licencia se ampliarán en un día más, en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa la justificación oficial establecida.

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

ARTÍCULO 13.- NIVEL DE EMPLEO

Con el fin de mantener la actual plantilla y las ampliaciones que se produzcan, cada baja que pudiera producirse por fallecimiento, jubilación, incapacidad laboral permanente, absoluta, invalidez provisional, total o gran invalidez, rescisión o finalización de contrato, se corresponderá con un nuevo ingreso después de realizar la promoción interna, si procede.

Este nivel de empleo dejará de ser obligatorio cuando se dejara de prestar algún servicio de las contrataciones.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN INTERNA

Cuando se produzcan vacantes definitivas o ampliación de plantilla de la empresa, y su ocupación pueda suponer una promoción para otros miembros de la plantilla, serán éstos convocados prioritariamente, siempre que reúnan los requisitos previos exigidos, teniéndose en cuenta lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, para realización de las pruebas que oportunamente se determinen por la Empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.

- Las pruebas serán eliminatorias.

- En caso de no cubrir las plazas libres con personal de la plantilla, se someterán al mismo examen los que se presente de fuera de la Empresa.

- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva plaza.

Estas pruebas serán para toda clase de categorías establecidas en la Empresa, excepto para los puestos de confianza, que serán jefes, encargados y capataces.

Se formará una comisión paritaria integrada por el Delegado y un miembro de la Empresa, para la realización y control de las pruebas.

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

ARTÍCULO 15.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo cuando la actividad en un Centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o entidad pública, independientemente de la forma jurídica que adopte el empleador, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan en los términos que establezca la norma de supletoria aplicación a lo recogido en el presente norma, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconoci-

dos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

En cualquier caso, habrá de estarse a lo dispuesto en el Convenio General del Sector publicado en el B.O.E. de 7 de marzo de 1996, y posteriores convenios que lo sustituyan.

ARTÍCULO 16.- CONTRATACIONES

La Empresa anunciará en los locales del INEM, la convocatoria de las plazas vacantes definitivas que pudieran producirse en su plantilla, una vez dado cumplimiento, si procede, a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

Tendrá preferencia para ocupar dichas vacantes el personal que haya prestado o preste servicios de forma eventual en la Empresa.

ARTÍCULO 17.- CONTRATACIONES TEMPORALES

Cuando la Empresa realice contratos temporales, facilitará a cada nuevo trabajador una copia del mismo, una vez dicho contrato haya sido visado por el Organismo Oficial correspondiente.

También la Empresa entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos firmados de acuerdo con la legislación vigente.

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

Se comunicará al Delegado de Personal todas las bajas, rescisiones, y no renovaciones.

La copia del Alta en la Seguridad Social se dará en el plazo de ocho días desde el ingreso.

Para las nuevas contrataciones que se realicen a partir de la firma del convenio se establecen las siguientes condiciones:

Los contratos de carácter eventual vigentes a la firma del presente Convenio a su respectivo vencimiento serán sustituidos por Obra o Servicio determinado y mientras dure la actividad de las distintas contrataciones a las que estén adscritos.

ARTÍCULO 18.- SUPLENCIAS

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc., se produjeran ausencias al trabajo entre el personal, todas las suplencias serán cubiertas desde el primer día, incorporando al operario correspondiente.

ARTÍCULO 19.- PERSONAL DE TALLER

Este grupo estará compuesto por las categorías: Oficial de 1ª y 2ª y Ayudante de taller.

ARTÍCULO 20.- UNIFORMIDAD

La Empresa entregará a cada trabajador las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO

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

CONDUCTOR: 1 buzo, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas o zapatos

PEÓN LIMPIEZA: 1 traje invierno, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas y 1 gorra.

PEÓN RECOGIDA: 2 buzos reflectantes, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas y 1 gorra.

UNIFORMIDAD DE VERANO

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

CONDUCTOR: 1 pantalón, 1 cazadora, 2 camisas, 1 par botas o zapatos y 1 gorra.

PEÓN LIMPIEZA: 1 traje verano, 2 camisas, 1 par botas y 1 gorra.

PERSONAL DE TALLER: se le entregarán 3 buzos al año.

PEÓN RECOGIDA: 1 traje verano, 2 camisas, 1 par botas y 1 gorra.

Asimismo, se proporcionará, a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua y guantes.

FECHAS DE ENTREGA

INVIERNO: 1 de octubre.

VERANO: 2 de mayo.

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

ARTÍCULO 21.- RETRIBUCIONES

Los salarios, en todos los conceptos, salvo aquellas retribuciones que de forma expresa se establezcan condición distinta, para los años 2005, 2006, y 2007 experimentarán una subida del I. P. C. previsto, revisable anualmente en caso de que la desviación de dicho I. P. C. sea superior a la prevista para cada año, tomando como base los salarios del año inmediatamente anterior.

Tabla de retribuciones anexo III

ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD

La retribución por antigüedad en la empresa será de trienios al 6% sobre el salario base, y su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, con excepción de los casos de suspensión de relación laboral recogidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores o en cualquier artículo del presente Convenio.

Se comenzará a cobrar desde el día primero del mes en que se cumpla el trienio.

ARTÍCULO 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen tres gratificaciones extraordinarias, todas sobre la base de 30 días, que estarán compuestas del Salario Base, Antigüedad y el 25% del Plus de Convenio.

La gratificación de verano, se abonará el 20 de julio.

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

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

ARTÍCULO 24.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Todo trabajador que, por necesidad de servicio, realice trabajos propios de su actividad en domingo o día festivo percibirá las retribuciones que se detallan en el anexo III.

ARTÍCULO 25.- PAGO DE HABERES

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

La fecha de abono de dichas transferencias en la entidad que fije el trabajador, será el día primero de cada mes. En caso de que este día sea sábado, domingo o festivo se adelantará al día laborable anterior. No obstante, la Empresa enviará a la entidad bancaria el día final de cada mes, la relación de transferencias a fin y efecto de que dicha Entidad pueda entregar cantidades a cuenta.

ARTÍCULO 26.- RECIBO DE FINIQUITO

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

ARTÍCULO 27.- REVISIÓN SALARIAL

Si a 31 de Diciembre de los años 2005, 2006, y 2007 se experimentara una desviación superior al IPC previsto por el Gobierno a 1 de enero de dichos años, se efectuara una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, sobre la indicada cifra. Tal variación, se abo-

ará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año. Anexo III

ARTÍCULO 28.- DÍA DE HERMANDAD

Se establece como día de hermandad el 16 de julio "Virgen del Carmen". Dicho día será festivo a todos los efectos, considerándose como abonable y no recuperable. En caso que el 16 de julio fuese domingo o festivo, el día de hermandad se trasladará al día siguiente laborable. Este día sustituirá y compensará la festividad patronal de San Martín de Porres que se celebra el día 3 de noviembre, artículo 44 del Convenio General del Sector.

ARTÍCULO 29.- AYUDA ESCOLAR

Se abonará la cantidad de 46 euros anuales (46,00 euros) para los años de vigencia del convenio y a partir de su firma, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente para el curso que comienza a la fecha de abono.

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

ARTÍCULO 30.-AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS MENTALES

Los trabajadores con hijos disminuidos mentales, cuando esta contingencia esté ya determinada por la Seguridad Social, percibirán de la empresa la cantidad fija de 110 euros mensuales (110,00 euros).

ARTÍCULO 31.- SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO

A partir de la firma del Convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una entidad aseguradora que garantice la cantidad de 25.963 euros con 72 céntimos (25.963,72 euros) en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y de 18.823 euros con 70 céntimos (18.823,70 euros) en caso de muerte, contingencias ambas sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador en plantilla.

De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la Empresa más responsabilidades ni obligación que la de tener suscrita dicha póliza.

No obstante, la Empresa se compromete a estudiar las propuestas que individualmente quieran hacerse por cada trabajador, acogándose al proyecto del Convenio sobre los beneficios del mismo seguro colectivo.

En caso que, por razones personales del trabajador, éste fuera excluido de la póliza de seguro colectivo citada, la Empresa estará únicamente obligada a facilitar el mencionado trabajador una cantidad equivalente al importe de la prima de seguro que por él hubiera tenido que abonar por las coberturas señaladas.

ARTÍCULO 32.- GARANTÍA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

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

a) Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de 12 meses, la Empresa le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el período de retirada, el salario de conductor.

b) En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de 3 meses, la Empresa le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar.

c) Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, siempre que dicho conductor tenga una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, ésta le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría que pasará a desempeñar.

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

ARTÍCULO 33.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.

Con el fin de que los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa puedan pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a sustituir a dicho trabajador por otro de nuevo ingreso en las formas y condiciones que se establecen en el Real Decreto Ley 1.194/85 de 17 de julio, y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 34.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Todo trabajador, con una antigüedad de cinco años en la plantilla de la Empresa, tendrá derecho a una bonificación por jubilación de acuerdo con la escala y requisitos siguientes:

EDAD REAL DEL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE LA JUBILACIÓN	EUROS BONIFICACIÓN
A los 60 años de edad	30 mensualidades
A los 61 años de edad	24 mensualidades
A los 62 años de edad	14 mensualidades
A los 63 años de edad	4 mensualidades
A los 64 años de edad	0 mensualidades

Para optar al cobro de esta bonificación, el interesado deberá jubilarse dentro de los treinta días siguientes a aquel que cumpla la edad de la escala a la que pretende acogerse, siempre y cuando se encuentre en activo.

Para la determinación de los años de antigüedad en la Empresa, sólo será considerado el período de tiempo ininterrumpido desde su última fecha de alta en la Empresa.

ARTÍCULO 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL

A todo trabajador, que prestando sus servicios en la empresa, cause baja médica por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa, complementaran el 100% del salario real tomado del mes anterior a la baja con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinaria, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario o no salarial, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida, en los casos de que la misma venga derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social percibirá el 100% del salario real tomado del mes anterior a la baja con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinaria, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario o no salarial, en los casos de hospitalización acreditada (ingreso en centro hospitalario, no ambulatorio), y en los que el trabajador no haya sufrido una baja por incapacidad temporal independientemente de la contingencia, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. En el caso de que no concurren alguno de estos supuestos, o que el absentismo en el año anterior sea superior al 9% (total plantilla indefinida o con antigüedad superior a dos años * días de alta en la TGSS año anterior / total días I.T. año anterior), la Empresa abonará el complementará hasta el 100% a partir del décimo día de la baja y el 80% durante los 9 primeros días..

La bonificación empresarial, en cualquier caso, sólo alcanzará la diferencia existente entre las prestaciones

económicas que le correspondan al trabajador y que abone la seguridad social y el tanto por ciento que se garantiza en el presente artículo.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, previa deducción de la prorrata correspondiente, que haya sido objeto de liquidación y pago durante el período de incapacidad temporal coincidente con el de su devengo.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la Empresa o del personal especializado designado por éste o por la Empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta la alta médica.

Con independencia de la vigencia del presente convenio lo acordado en el presente artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación y eficacia a partir del día siguiente a la firma del texto y anexos del presente convenio.

ARTÍCULO 36.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que, para nuestra sociedad, supone el absentismo.

De igual forma, las partes son conscientes del quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su relativa influencia en la productividad.

Para intentar conseguir estos objetivos, acuerdan:

1.- Requerir a las autoridades competentes para que tomen medidas eficaces tendentes a eliminar circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo.

2.- Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo.

3.- Adoptar las adecuadas medidas de seguridad e higiene de acuerdo con lo estipulado en el apartado específico.

4.- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de cuantificación los siguientes conceptos:

- Licencias reglamentarias establecidas en el artículo 12, salvo las relativas a enfermedad grave o intervención quirúrgica.

- Hospitalizaciones, Accidentes de Trabajo. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Realizaciones de funciones sindicales y representación del personal establecidos legal o convencionalmente. Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, con la excepción de I. T. que sí computará.

Con el fin de llevar a cabo una labor de seguimiento en la evolución del absentismo, se creará una comisión paritaria compuesta por el Delegado de Personal y representante de la Empresa.

Dicha comisión, con los datos aportados por la Empresa, elaborarán semestralmente índices de absentismo para verificar la evolución del mismo, la eficacia de las medidas puestas en uso y llegar a conclusiones sobre nuevas medidas o variantes de las anteriores.

ARTÍCULO 37.- REQUISITOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En el caso de que la Empresa, proceda unilateralmente a resolver la relación laboral con algún miembro fijo de plantilla, que deberá ajustarse a alguna de las causas válidas establecidas en la vigente legislación, la Empresa incoará el oportuno expediente respetando los procedimientos y requisitos de forma establecidos en la norma legal para este tipo de situaciones.

ARTÍCULO 38.- SECCIONES SINDICALES

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

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

ARTÍCULO 39.- DERECHO Y LOCAL DE REUNIÓN

La Empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes. Durante el período de negociación del Convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes.

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

ARTÍCULO 40.- ASESORES SINDICALES

Los Delegados, podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las centrales sindicales, a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

ARTÍCULO 41.- CUOTA SINDICAL

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

ARTÍCULO 42.- LOCAL SINDICAL

La Empresa pondrá a disposición de los delegados, un local dentro de las instalaciones de la misma, donde puedan éstos realizar las actividades que le son propias. Dicho local será dotado de mobiliario adecuado y material de trabajo.

ARTÍCULO 43.- TABLÓN DE ANUNCIOS

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tableros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

ARTÍCULO 44.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que puedan efectuarse en aplicación de la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajo tóxicos, penosos y/o peligrosos.

Por ello, se constituirá el correspondiente comité según la Ley y Reglamento de prevención de riesgos laborales, cuyos miembros tendrán los mismos derechos que el Comité de Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio observarán como actuaciones básicas, las siguientes:

1.- Todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, tendrán la obligación de someterse a un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado le será facilitada aquella documentación que pueda recibir la empresa, salvaguardando la intimidad.

2.- Aquellos puestos de trabajo que presenten riesgos especiales, serán objeto de medidas de vigilancia adecuada.

3.- En todo parte de accidente de trabajo, se reservará un espacio o se incluirá un anexo, en aquellos casos en que los representantes de los trabajadores deseen hacer constar su versión sobre el accidente o cualquier otro dato que crean conveniente.

4.- Los cambios de organización del trabajo y la introducción de nueva tecnología, deberán ser previamente estudiados con el fin de prever las posibles repercusiones sobre la salud laboral.

Aquel personal cuyo horario de prestación de servicio coincida con el de su reconocimiento médico, dispondrá del tiempo imprescindible para someterse al mismo.

ARTÍCULO 45. - CALENDARIO LABORAL

Anualmente y en el primer mes del año, se elaborará el calendario laboral por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El citado calendario será expuesto en un lugar visible dentro del centro de trabajo y deberá contener como mínimo: la jornada laboral, días festivos, período de vacaciones, etc.

ARTÍCULO 46.-CAMBIO VOLUNTARIO DEL PERSONAL DE NOCHE A DÍA Y VICEVERSA.

Cuando se produzca una vacante entre los trabajadores que realizan su labor en los horarios de día o de noche se establecerá el siguiente orden de preferencia: antigüedad en el turno, edad y antigüedad en la Empresa previo plazo convocatoria de anuncio.

ARTÍCULO 47.- MINUSVÁLIDOS

Se podrá contratar personal del Insero, capacitados para poder realizar trabajos de limpieza siempre y cuando estas contrataciones no supongan incremento de plantilla.

ARTÍCULO 48.- PLUSES

Plus de transporte: Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo. Este plus se percibirá en once mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las categorías en las cuantías fijas no revisables de 10 euros/mes, 20 euros/mes y 30 euros/mes, respectivamente para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, años 2005, 2006, y 2007.

El plus de actividad se abonará a todos los trabajadores y encargado por día efectivo de trabajo, durante los doce meses del año, pagando los días laborables de las vacaciones y los días de asuntos propios.

Los pluses de Penosidad, Nocturnidad y Mando serán devengados por día efectivo de trabajo.

El Salario Base, el Plus Convenio y la Antigüedad, serán devengados por día natural de alta en la Empresa, con la excepción de los casos de suspensión de la relación laboral y faltas de asistencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- En todo lo no previsto, regulado o estipulado en el presente Convenio Colectivo se estará como norma de supletoria aplicación a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996, y posteriores que lo sustituyan.

Segunda.- La revisión de las retribuciones consecuencia de la firma del presente convenio colectivo se realizará en el momento en que se abone la nómina del mes de enero del año 2006.

ANEXO I

CALENDARIO ORIENTATIVO DE VACACIONES

ENERO	ABRIL	SEPTIEMBRE
DICIEMBRE	NOVIEMBRE	AGOSTO
MAYO	OCTUBRE	JUNIO
MARZO	FEBRERO	JULIO

NOTA.- Los trabajadores que el año anterior han disfrutado de sus vacaciones en enero, las cogerán en abril, los del mes de abril en septiembre y así sucesivamente.

ANEXO II

TABLA DE HORARIOS

PERSONAL ASIGNADO AL SERVICIO EN EL PUERTO DE RAOS

DÍAS	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
LUNES	7,00	13,30
MARTES A VIERNES	7,00	13,15
SÁBADOS	7,00	13,00

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2005 (PROVISIONALES)

TABLA DEFINITIVA AÑO 2004 + 2% (IPC PREVISTO)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS CONENIO	PLUS DOMINGO O FESTIVO
ENCARGADO	21,74	1,97	4,33	2,19	14,94	127,16
PALISTA	23,52	1,97	4,70	-	12,70	120,31
CONDUCTOR	19,70	1,97	3,93	-	18,12	118,22
PEÓN	18,61	1,97	3,72	-	16,85	115,25

06/8146

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de UTE Las Fuentes (Emilio Bolado, S. L., y Aglomerados de Cantabria, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 1 de junio de 2006; de una parte, por la empresa «Emilio Bolado, S. L.», «Aglomerados de Cantabria, Sociedad Anónima», «UTE Las Fuentes», en representación de la misma, y de otra, por el delegado de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de junio de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.