

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A. y Gómez Herrera, S. L..

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 30 de abril de 2008, de una parte por la empresa «Depuram, S. A.» y «Gómez Herrera, S. L.», en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 BOC.

Santander, 7 de mayo de 2008.–El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

**CONVENIO COLECTIVO
DEPURAM GÓMEZ HERRERA**

AÑOS 2007-2010

**CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES****Artículo 1º: ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores / as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA.

Artículo 2º: ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores /as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art. 9 de éste convenio y tablas salariales.

Artículo 3º: ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores / as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo, será de cuatro años años, comenzando el 1 de Enero del 2007 y finalizando el 31 de Diciembre del 2010.

Artículo 5º: DENUNCIA Y REVISIÓN

El Convenio, se considera denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente a su vencimiento. El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo.

DEPURAM Y GOMEZ HERRERA**CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES****Artículo 1º: ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores / as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA.

Artículo 2º: ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores /as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art. 9 de éste convenio y tablas salariales.

Artículo 3º: ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores / as de las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo, será de cuatro años años, comenzando el 1 de Enero del 2007 y finalizando el 31 de Diciembre del 2010.

Artículo 5º: DENUNCIA Y REVISIÓN

El Convenio, se considera denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente a su vencimiento.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro

**CAPITULO III
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 9º: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Mandos Intermedios.
- Grupo de Operarios.
- Grupo de Mandos Intermedios:
 1. Jefe de Zona.
- Grupo de Operarios:
 1. Conductor.
 2. Oficial de 1ª.
 3. Oficial de 2ª.
 4. Peón Especializado.
 5. Peón.

**CAPITULO IV
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 10º: PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

La Empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene, y seguridad. Por su parte los trabajadores /as utilizarán los medios de protección que la empresa facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

Para evitar riesgos a los trabajadores, cuando se produzcan nevadas, aquellos trabajadores que tengan que realizar su trabajo en otros centros de trabajo distintos del habitual, que es donde reside, el trabajador prestará su trabajo en el centro de trabajo habitual.

Artículo 11º: PROMOCIÓN Y ASCENSOS

La promoción en las empresas DEPURAM Y GÓMEZ HERRERA, se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad, del historial profesional y teniendo en cuenta el criterio y la organización de la empresa.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios. Ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA, POR RAZONES ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O PRODUCTIVAS.

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador /a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador /a en esa situación serían las más beneficiosas.

TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA POR RAZONES ORGANIZATIVAS TÉCNICAS O PRODUCTIVAS:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador /a realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifique y por el tiempo imprescindible. Al trabajador /a se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La Empresa deberá comunicar y justificar éstas situaciones a los Representantes de los trabajadores.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente o por necesidades del servicio podrá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todos estos casos el trabajador percibirá una Dieta por Trabajo a Tarea y que será por día trabajado

CAPITULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 12º: SISTEMA SALARIAL

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

PERCEPCIONES SALARIALES:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario Base.
2. Complementos Salariales:
 - Personales :
 - De puesto de trabajo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Las cantidades que las empresas abonen libremente y voluntariamente a sus trabajadores / as.
 - Las pactadas en el Convenio que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.
 - Complemento personal.
3. De vencimiento superior a un mes:
 - Las pagas extraordinarias.
4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descansos.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

- Las indemnizaciones por gastos realizados por el trabajador /a, como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos.

Artículo 13º: ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Se establece en La Empresa la estructura de las percepciones económicas en base a, los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Retribución de Vacaciones.
- Complemento Personal.
- Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Tóxico-Penoso-Peligroso, Antigüedad.)
- Pluses Extrasalariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador /a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, pluses de transportes, ropa de trabajo, dietas u otros de similar naturaleza.

Artículo 14º: INCREMENTOS SALARIALES

Los salarios y sueldos de los trabajadores /as afectados por el presente Convenio Colectivo, reflejados en las Tablas para el año 2007, se incrementarán de la siguiente manera:

- AÑO 2007: IPC. EL 2 %
- AÑO 2008: IPC. REAL DEL AÑO 2007
- AÑO 2009: IPC. REAL DEL AÑO 2008
- AÑO 2010: IPC. REAL DEL AÑO 2009

Artículo 15º: ANTIGÜEDAD

Se devengará un complemento personal por permanencia en la empresa, en módulo de tiempo de quinquenio, cuyo valor por cada quinquenio será del 5% sobre todos los conceptos salarial (salario base, complemento personal, tóxico-penoso-peligroso, plus de transporte)

Artículo 16º: TRABAJO TOXICO-PENOSO-PELIGROSO

Los trabajadores de la empresa tanto en limpieza como en recogida que tengan que realizar excepcionalmente labores penosas- tóxicas - peligrosas, se les abonará un plus por estos conceptos del 20 % sobre el salario base. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagará por mes trabajado.

Artículo 17º: TRABAJOS NOCTURNOS

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL EQUIPARACIÓN Y ANTIGÜEDAD

Como consecuencia del acuerdo de homologación recogido en el texto de Convenio 2003-2004, según art. 18. Se estableció un Complemento Personal cuyo importe se ve incrementado según lo recogido en el art. 14 del Convenio.

Por todo ello, todo aquel personal afectado por la equiparación referida, comenzará a generar antigüedad a partir del séptimo año de haber equiparado.

En base a lo anterior, el personal que sirvió de referencia para la equiparación salarial anteriormente indicada, comenzará a generar antigüedad a partir de Enero de 2009.

El personal que equiparó en Febrero de 2003, empezará a generar antigüedad a partir de Febrero de 2010. El personal que equiparó en Junio de 2004, empezará a generar antigüedad a partir del año 2011 y así sucesivamente.

En todos los casos, el inicio del cómputo de antigüedad, partirá de la acumulada a Enero de 2003.

El personal que no entró en el anterior acuerdo de homologación, equipará sobre el salario bruto anual a los siete años de antigüedad en la Empresa.

Posteriormente tendrá que esperar otros siete años para comenzar a acumular antigüedad, comenzando su cómputo a partir de esa fecha.

En base a lo anterior el trabajador que hubiese iniciado la prestación de servicios en Marzo del año 2005, equipará en Junio de 2012, comenzando a generar antigüedad en marzo del año 2019 y así sucesivamente.

Artículo 19º : PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y DIETAS

Se establece un Plus de transporte por gastos para acudir al puesto de trabajo de carácter extrasalarial (ver Tablas).

Dicho Plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrará por mes de trabajo.

Si por necesidades del servicio, el trabajador /a tuviese que desplazarse utilizando un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,188 euros / Km. En el supuesto de que el desplazamiento se realice con un vehículo de la empresa, dicho concepto de kilometraje no corresponderá. Así mismo dicho Plus será incompatible con la Dieta de Trabajo a Tarea, quiere esto decir que no compensará este Plus un Trabajo a Tarea.

DIETAS:

El importe de las dietas será el reflejado en Las Tablas Salariales del año 2007, con el correspondiente incremento registrado en el Artículo 14.

(Para más información ver Tablas)

Dieta de Trabajo a Tarea o Plus Trabajo a Tarea

El valor de ésta Dieta o Plus para el año 2007 viene reflejado en la Tabla de Dieta de Trabajo a Tarea.

Se cobrará por Día de Trabajo efectuado a Tarea. Este valor se verá incrementado para lo sucesivo en el mismo porcentaje que las cantidades referidas en el Artículo 14 de este Convenio.

Los Trabajos a Tarea, se compensarán exclusivamente con estas dietas.

Artículo 20º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

A todo trabajador que conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de la imperiosa necesidad del servicio a realizar le fuese impuesta una sanción administrativa, y siempre que en la realización del servicio no haya imputación de responsabilidad comprobada del trabajador, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción incluida la recuperación de los puntos en su caso. Si la sanción conllevara la retirada del permiso de conducir, tanto por acatamiento de sanción o sentencia firme, la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el periodo de retirada de carné, las retribuciones de la categoría profesional que tuviere reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso la empresa lo incorporará en su puesto de trabajo habitual.

Artículo 21º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores /as afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonará 2 gratificaciones extraordinarias y media. (30 y 15 días).

- **Julio**, que se abonará con fecha límite el 15 de Julio
- **Navidad**, que se abonará con fecha límite el 15 de Diciembre.
- **Marzo**, que se abonará con fecha límite el 15 de Marzo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la paga extraordinaria de Marzo, se pagará completa, (de 15 a 30 días), según calendario:

- Para el año 2009, pasará a pagarse 23 días.
- Para el año 2010, se pagará la totalidad, 30 días.

Computándose a éstos efectos como tiempo efectivo de trabajo, el de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, maternidad o riesgo por embarazo.

Las Pagas extraordinarias se abonarán sobre todos los conceptos salariales (salario base, complemento personal, tóxico-penoso-peligroso, plus de transporte y antigüedad)

Artículo 22º: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente, en base a, los siguientes criterios:

1. ACCIDENTE DE TRABAJO:
 - El 100 % de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (Incapacidad Temporal)
1. ENFERMEDAD COMÚN:
 - En caso de Hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día.
 - Sin Hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día, siempre que el trabajador no haya cogido la baja en los 12 meses anteriores.

En todos los supuestos dicho complemento se pagará en tiempo máximo de I.T. de 18 meses.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y el mencionado complemento podrá superar el 100% de las retribuciones que corresponda en activo.

La empresa podrá requerir al trabajador al sometimiento médico oportuno, para comprobación de su estado. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

CAPITULO VII JORNADA

Artículo 23º: JORNADA

Durante la vigencia de éste Convenio Colectivo, la jornada será de: 1.787 Horas/ año (39 horas semanales), para el personal de Limpieza Viaria. La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con: 14 fiestas, el 3 de Noviembre (San Martín de Porres) y 30 días de Vacaciones.

Dichos calendarios serán negociados con los Representantes de los Trabajadores dentro de los criterios anteriormente señalados.

Las modificaciones del calendario se notificarán a los Representantes de los Trabajadores, y a los Trabajadores/as afectados con un mínimo de 15 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

No obstante con objeto de adaptar la regulación de la normativa legal sobre jornadas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores, se regulará y pondrá en conocimiento del operario los cambios en los turnos de trabajo que le afecten, con una antelación de al menos 12 horas, explicando igualmente las causas de dichos cambios.

Artículo 24º: HORARIO DE TRABAJO

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar:

1. **Recogida de Basura.**
2. **Limpieza Viaria.**
3. **Transporte de Plantas de Transferencia y Puntos Limpios.**
4. **Limpieza de Contenedores.**
5. **Oficinas.**
6. **Plantas de Transferencia y Puntos Limpios.**

Artículo 25º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Se establece un Plus de 70 € por trabajo en festivo y de 60 € por trabajo en Domingo. En el caso sólo del festivo se podrá optar entre el cobro del plus o el disfrute de un día.

La opción de elegir entre el plus de festivo y el descanso no se podrá ejercer más de tres veces al año, siendo obligatorio el cobro del plus a partir del tercer día de descanso.

Esta compensación no podrá acumularse, ni se producirá seguida al periodo de vacaciones, para ello se disfrutarán los descansos dentro del plazo de quince días a continuación de la fiesta, o cuando el trabajador lo requiera.

Se considerará festivo el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo 26º: TIEMPO DE TRABAJO

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 27º: TURNO DE TRABAJO

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Estos turnos son los siguientes:

- Jornada Partida.
- Jornada de Mañana.
- Jornada de Tarde.
- Jornada de Noche.

Artículo 28º: VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o 26 días laborales. A todos los efectos los sábados se considerarán laborales, salvo aquellos que vengan señalados como festivos.

Los trabajadores que al contabilizar los veintiséis días laborables, tengan que continuar su periodo vacacional más allá de los días del mes asignado, se incorporarán el primer día del mes siguiente y los días que le queden de vacaciones, los disfrutarán a lo largo del año, solicitándolos con un mes de antelación

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, establecerán un periodo vacacional que abarque los meses donde se cogerán las vacaciones. Igualmente se fijarán un criterio rotativo a la hora de determinar el mes de vacaciones, pudiéndose por acuerdo entre trabajadores y sin entorpecer el normal funcionamiento del servicio, cambiar o partir las vacaciones en dos veces.

Las vacaciones no comenzarán en el día de descanso del trabajador /a.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de Diciembre de cada año.

Si un trabajador se encontrase en situación de I.T. antes del inicio de las vacaciones y no pudiese disfrutarlas en las fechas señaladas en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, en cualquier época dentro del año natural.

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

La retribución será de una mensualidad normal, considerándolo como en caso de haber trabajado.

Nota Aclaratoria del anterior Convenio:

En caso de que el trabajador esté en I.T. antes de iniciar las vacaciones y conocidas las mismas en el mes de Diciembre las podrá disfrutar en el primer trimestre, a partir de la fecha de alta, de común acuerdo con la empresa.

Artículo 29º: PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador/ a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Dos Días por Asuntos propios.
- Quince Días en caso de matrimonio.
- Durante Tres Días en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Un Día en caso de fallecimiento de un tío carnal o sobrino por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- Dos Días por traslado de vivienda.
- Tres Horas, con el fin de acudir a consulta médica. Cuando el desplazamiento precise salir fuera del término municipal más de 20 kilómetros tendrá derecho a toda la jornada.

- Para los trabajadores con categoría de conductor a efectos de este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carné de conducir. Cuando el motivo se origine estando el trabajador en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzará a voluntad del trabajador, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente. Lo no contemplado en éste artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente (Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores) y a la Ley de Igualdad.

CAPITULO VIII

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 30º: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Vial, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en sus artículos 49-50-51-52-53.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Los trabajadores/ as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

- Incapacidad Temporal.
- Descanso maternal.
- Invalidez permanente.
- Excedencia
- Vacaciones
- Permisos recogidos en la Ley de Conciliación Familiar y Laboral

Pasarán a estar adscritos a la nueva contrata.

2. Vacaciones en caso de subrogación:

- Si la empresa tiene fijado un calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.
- Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador/ a.

El trabajador podrá disfrutar el periodo íntegro de vacaciones, pero el abono de la nueva empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPITULO IX SALUD LABORAL

Artículo 31º: SALUD LABORAL

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

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individualmente, como colectivamente la protección de los trabajadores/ as.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participarán los Representantes de los Trabajadores, al igual que los trabajadores/ as en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

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

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

RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa en base al Art.22 de la L.P.R.L., procederá a facilitar los Reconocimientos Médicos pertinentes a todos los trabajadores/ as de las características específicas y con la periodicidad que el puesto de trabajo requiera. Mínimo una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos y dentro de la jornada laboral.

El Delegado de Prevención dispondrá de un crédito horario adicional retribuido, al contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, Art 86.e.1º.

El Delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes, con carácter mensual.

Se constituye la Comisión Paritaria de Salud Laboral, compuesta por los Delegados de Personal y en igual número de miembros de la empresa. El objeto central de dicha Comisión será el desarrollar lo previsto en L.P.R.L., R.S.P. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, se reunirá cada seis meses con carácter ordinario y cuando se considere necesario a petición de parte, previa comunicación por escrito. La reunión se convocará en el plazo de 5 días hábiles desde que se solicite.

De dichas reuniones se levantará acta de lo hablado y acordado.

Artículo 32º: UNIFORMIDAD

Los trabajadores serán dotados de las prendas de trabajo y los equipos de seguridad de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan:

Equipo de protección individual	Unidades	Duración
Buzo	1	1 año
Traje de Faena	1	1 año
Traje de Agua	1	1 año
Guantes	-	Según deterioro
Botas de Agua para lluvia	1	2 años
Prendas de Abrigo (Anorak / Chaleco)	1	2 años
Camisas o camisetitas	2	1 año
Botas o zapatos de material de invierno	1	1 año
Jersey	1	1 año

Las prendas relacionadas anteriormente por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia, serán sustituidas por otras nuevas.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y el Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 33º: INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

- **Muerte por Accidente** (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional)13.380,71 euros.
- **Invalidez Permanente Absoluta** para todo trabajo derivada de accidente de trabajo13.380,71euros.
- **Invalidez por Infarto Laboral**13.380,71euros.
- **Muerte por Infarto Laboral**13.380,71euros.

El Hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

Las cifras señaladas se verán incrementadas según incrementos detallados en el Art. 14.Los incrementos vendrán especificados en Las Tablas Salariales.

Artículo 34º: NUEVAS TECNOLOGÍAS

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

- La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores, antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.
- Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo. A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe de ir acompañado, con la correspondiente negociación de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.
- Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual percibirán ésta.

- La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de las nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder u ocupar dichos puestos o categorías.
- Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Artículo 35º: JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a los 60 años a través de la fórmula del Contrato de Relevo, dentro de los criterios y condiciones establecidos en el presente Convenio.

Artículo 36º: JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS

La empresa ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplidos los 64 años los soliciten sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile, ajustándose a lo legislado al efecto.

Artículo 37º: COMISIÓN PARITARIA

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de interpretar las dudas que se planteen sobre la correcta aplicación del Convenio y vigilar el cumplimiento del mismo. Estará compuesta por los Delegados del Personal y en igual número por miembros de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte. La Comisión Paritaria del convenio se reunirá a petición de parte, siempre que se considere necesario, previa comunicación por escrito. La reunión deberá convocarse en el plazo de 5 días hábiles desde que se solicite. De dichas reuniones se levantará acta de lo acordado.

Artículo 38º: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria). Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto colectivo.

Artículo 39º: CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGO, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO

En todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio General referido y a la Normativa Laboral vigente.



TABLAS SALARIALES PARA 2007

GÓMEZ HERRERA

Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, se incrementarán sobre los valores de las Tablas Salariales del año 2006 en un 2%, todo ello en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo. Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio, conceptos que son los siguientes:

- Salario Base.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de Vacaciones.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia.
- Dietas.
- Indemnización por Muerte e Incapacidad
- Muerte o Invalidez por Infarto Laboral.

CATEGORIAS	2006	% de IPC 2007	CANTIDAD	SALARIO BRUTO DE REFERENCIA
CONDUCTOR	16.169,02 €	2	323,38 €	16.492,63 €
PEÓN	15.103,41 €	2	302,06 €	15.405,47 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO, PENOSO	PLUS TRANSPORTE	COMP. PERSONAL
JEFE D ZONA	847,44 €	169,48 €	27,86 €	
CONDUCTOR	811,76 €	162,20 €	27,86 €	124,19 €
OFICIAL 1ª	800,33 €	160,55 €	27,86 €	
OFICIAL 2ª	774,95 €	154,97 €	27,86 €	
PEÓN ESPEC.	742,64 €	148,30 €	27,86 €	
PEÓN	719,22 €	143,85 €	27,86 €	157,82 €

CONCEPTO	2% Provisional para 2007
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,188 €
DIETA COMPLETA	58,29 €
ALOJAMIENTO	34,85 €
DESAYUNO	3,32 €
COMIDA	10,01 €
CENA	10,01 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO	55,71 €
INDENIZACION POR MUERTE	13.380,71 €
INDENIZACION POR INVALIDEZ	13.380,71 €
INVALIDEZ POR INFARTO LABORAL	13.380,71 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	13.380,71 €



TABLAS SALARIALES AÑO 2008

GÓMEZ HERRERA

Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, se incrementarán sobre los valores de las Tablas Salariales del año 2007 en un 4,2%, que ha sido el I.P.C. REAL del año 2007. Todo ello en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio, conceptos que son los siguientes:

- Salario Base.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de Vacaciones.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia.
- Dietas.
- Indemnización por Muerte e Incapacidad
- Muerte o Invalidez por Infarto Laboral.

CATEGORIAS	2007	% de IPC 2007	CANTIDAD	SALARIO BRUTO DE REFERENCIA 2008
CONDUCTOR	16.492,63 €	4,2	692,66 €	17.185,29 €
PEÓN	15.405,47 €	4,2	647,02 €	16.052,49 €

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO, PENOSO	PLUS TRANSPORTE	COMP. PERSONAL
JEFE D ZONA	883,03 €	176,59 €	29,03 €	
CONDUCTOR	845,85 €	169,01 €	29,03 €	141,29 €
OFICIAL 1ª	833,94 €	167,29 €	29,03 €	
OFICIAL 2ª	807,49 €	161,47 €	29,03 €	
PEÓN ESPEC.	773,83 €	154,52 €	29,03 €	
PEÓN	749,14 €	149,89 €	29,03 €	178,71 €

CONCEPTO	4,2 %
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,195 €
DIETA COMPLETA	60,73 €
ALOJAMIENTO	36,31 €
DESAYUNO	3,45 €
COMIDA Y CENA (CADA UNO)	10,43 €
PLUS DE FESTIVO	70 €
PLUS DE DOMINGO	60 €
INDENIZACION POR MUERTE	13.942,69 €
INDENIZACION POR INVALIDEZ	13.942,69 €
INVALIDEZ POR INFARTO LABORAL	13.942,69 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	13.942,69 €

Firmas (ilegibles).

08/6575

7.5 VARIOS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

Secretaría General

Información pública de inscripción en el Registro de Fundaciones, de La Fundación Matilde de la Torre.

En el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrito a la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Justicia consta la siguiente inscripción de fecha 9 de mayo de 2008.

DENOMINACIÓN: «FUNDACIÓN MATILDE DE LA TORRE».
 CONSTITUCIÓN: Escritura Pública de fecha 29 de junio de 2007, notario: Don Fernando Arroyo del Corral, número de protocolo 1.831, rectificada por Escritura Pública de fecha 28 de marzo de 2008, notario: Don Fernando Arroyo del Corral, número de protocolo 846.
 FUNDADOR: Don José Guerrero López, don Regino Mateo Pardo y doña Rosa Eva Díaz Tezanos.
 DOMICILIO: Calle Bonifaz 18, 39003-Santander.
 CLASIFICACIÓN: Otras.
 DOTACIÓN: Treinta mil euros (30.000 euros).
 Desembolso inicial 25%: Siete mil quinientos euros (7.500 euros).
 PATRONATO:
 PRESIDENTE: Don José Ramón Lago Freire.