

- Reforzar la presencia de vegetación en los márgenes fomentando el gran potencial ecológico del río.

- Aumentar su valor como bien paisajístico y sociocultural del valle, como elemento de comunicación y como generador de nuevos usos y experiencias.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 29 de octubre de 2009.—El comisario de Aguas, P. D., el comisario adjunto, José Íñigo Hereza Domínguez.

09/16563

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para ejecución de obras contempladas en el proyecto de saneamiento en Oruña, municipio de Piélagos, expediente número A/39/07116.

Peticionario: Ayuntamiento de Piélagos.

NIF número: P 3905200F.

Domicilio: Avenida Luis de la Concha, 66, Renedo, 39470 Piélagos (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Arroyo innominado.

Punto de emplazamiento: Oruña.

Término municipal y provincia: Piélagos (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Autorización para la ejecución de las obras contempladas en el proyecto de «saneamiento en Oruña», con afectación al dominio público hidráulico de un arroyo innominado, en Oruña, término municipal de Piélagos (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Piélagos o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1- 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 29 de octubre de 2009.—El secretario general, P.D. el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005, declarada vigente por Resolución de 25 de julio de 2008), Alberto López Casanueva.

09/16492

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 Miguel Ángel Bodegas Villa.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 8 de junio de 2009, de una parte por la empresa «Miguel Ángel Bodegas Villa», 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, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

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

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

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 4 de noviembre de 2009.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA
EMPRESA, MIGUEL ÁNGEL BODEGAS VILLA
Año 2009 y 2010**

CAPÍTULO I

Aplicación, denuncia, compensación y vigencia

Artículo 1.- Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Bodegas Villa en el centro de trabajo de Santoña (Cantabria) destinados a la limpieza pública viaria y recogida de basuras.

Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, indistintamente de la publicación en el BOC.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos indicados en la tabla salarial Anexo I se aplicarán, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2009.

Tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010, quedando automáticamente denunciado por ambas partes, y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

En todo caso, se mantendrá vigente en su totalidad hasta la fecha en la que se suscriba un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3.- Garantía, absorción y compensación.

Ambas partes manifiestan que las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 4.- Comisión Mixta y Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por 1 representante de la empresa y 1 representante de los trabajadores, de entre los que hayan formado parte de Comisión negociadora.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarse al espíritu global del Convenio
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos

CAPÍTULO II

Ingresos y contratos de trabajo

Artículo 5.- Ingreso de personal.

La empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado posteriormente por la oficina de empleo, entregándole copia al contratado y a la representación legal de los trabajadores. En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en normas concordantes.

Artículo 6.- Modalidades de contrato.

La contratación de personal para cubrir puestos de vacantes, en su caso, o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente e cada momento, cubriéndose tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado y a los representantes de los trabajadores, dentro de los 10 días posteriores a la finalización del mismo.

Artículo 7.- Ceses.

Los trabajadores que tengan un año o más de antigüedad en la empresa y deseen cesar voluntariamente en la misma vendrán obligados a ponerlo en conocimiento con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido. Asimismo, en el caso de contratos de duración determinada superiores a un año, si la empresa decidiese extinguir el contrato de trabajo estará obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días, excepto e el contrato de interinidad en que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 8.- Movilidad funcional.

La empresa, por necesidades del servicio, podrá cambiar a los trabajadores de turno, entre el personal que realice trabajos de la misma categoría, recurriendo preferentemente a trabajadores que fueran voluntarios; de no haberlos, se procederá a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todo caso, se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la otra.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal, definición, promoción y ascensos

Artículo 9.- Clasificación

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

- Capataz
- Conductor 1ª
- Oficial 2ª
- Peón especialista
- Peón
- Auxiliar administrativo

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

Artículo 10.- Definición de personal.

Capataz.- Es el trabajador que, a las órdenes 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 conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicio en los que, por su poca importancia, no exija helando permanente de aquel.

Conductor de 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.

Oficial de 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 suficiente perfección y eficacia

Peón 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 pueda realizar las labores propias de un peón.

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.

Auxiliar administrativo.- Empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, acreditando conocimientos informáticos suficientes para el uso de las aplicaciones específicas de administración y gestión, empleando todo tipo de maquinaria de oficina, y desempeñando en general las labores mecánicas que demande el funcionamiento de la oficina.

Artículo 11.- Promoción y ascensos.

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la empresa, afectado por el presente Convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta los siguientes aspectos: formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Jornadas, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 12.- Jornada de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2009, la jornada laboral será de 36 h. semanales, con la siguiente distribución:

- lunes a sábado 6 horas diarias.

Artículo 13.- Horario.

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, el cual será confeccionado previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

Artículo 14.- Permisos retribuidos.

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

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio

b) Durante tres días, que podrá ampliarse hasta un total de cinco, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, madre o padre de uno u otro, hijos y hermanos y por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.

Si se diera la circunstancia de que en los tres días de permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará ésta, en un día más.

c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta un total de cuatro días, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efectos en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de ambos cónyuges.

Las ampliaciones establecidas en los apartados b) y c) anteriores se concederán en función de la justificación acreditada del desplazamiento.

d) Durante un día en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) En caso de lactancia de un menor de nueve meses, podrá tenerse derecho a la reducción de media hora de trabajo, a la entrada o salida, o una hora de reducción dentro de la jornada laboral.

f. 1) La duración del permiso de lactancia se incrementará de forma proporcional en los supuestos de partos múltiples, pudiendo la mujer, por su voluntad, acumularlo en jornadas completas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, según Ley de Igualdad o Art. 37.4 del estatuto del Trabajador,...

Revisión del carné de conducir. Para los trabajadores con categoría de conductor, afectos a este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo

Consulta médica. Se considera permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar consulta médica, siempre que se halle debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la Empresa.

Artículo 15.- Accidente de tráfico.

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomienda, un conductor causara algún accidente, la empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con su categoría, siempre que no sea debido a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor declarada en sentencia firme, que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir. Las decisiones que tome la empresa, cuando la sentencia sea firme, serán comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16.- Permisos sin retribuir.

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

También se concederán permisos para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención de título profesional por el tiempo necesario y justificándose la circunstancia.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de 26 días laborables de lunes a sábado, o

a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajado en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. El período vacacional estará comprendido entre los meses de mayo a diciembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones antes de la segunda quincena de febrero, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. No obstante, durante el mes de julio únicamente podrán disfrutar de vacaciones un conductor y un peón, y en el mes de agosto sólo un peón. Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo.

Una vez confeccionado el calendario de disfrute de vacaciones, si un trabajador, antes del inicio de las mismas, se encontrase en situación de IT, y no pudiese disfrutarlas en la fecha señalada en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, y dentro de los períodos de disfrute de vacaciones. Dentro de los períodos de disfrute de vacaciones. Cuando estén fijadas en el calendario y coincidan en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato del artículo 48.4, se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta. La retribución que se percibirá en las vacaciones correspondientes al año 2009, figura en la tabla salarial Anexo I, añadiéndose a dicho importe la antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base.

En el 2010 el importe de las vacaciones será el correspondiente a treinta días de salario base más veintisiete días de plus de actividad, así como veintiséis días penoso y peligroso, además de añadir el correspondiente importe por antigüedad de treinta días sobre el salario base.

Artículo 18.- Excedencias.

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

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 19.- Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la tabla salarial anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El incremento salarial.- pactado para el año 2009 será del 2% sobre los salarios fijados de la tabla salarial del año 2008.

El incremento salarial para el año 2010 será del 2% de los salarios fijados sobre la tabla salarial del año 2009.

Revisión Salarial.- Para el año 2009 y 2010 en caso de que al 31 de diciembre de cada año sea el IPC superior al 2% la diferencia se abonará en una paga en el primer trimestre de cada año 2010 y 2011.

Artículo 20.- Salario Base

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

Artículo 21.- Plus actividad.

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

Artículo 22.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quindenios del 7%, en ambos casos sobre el salario base.

Artículo 23.- Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un plus de Nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría.

Artículo 24.- Plus transporte.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de Transporte, que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 25.- Complemento tóxico, penoso y peligroso.

Al personal que tenga que realizar labores, excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se le abonará un complemento por estos conceptos del 20% sobre el Salario Base.

Artículo 26.- Retribuciones días festivos.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en domingos y festivos, el personal se compromete a ello, abonándose la cuantía correspondiente a la retribución normal del trabajador, reflejada en la tabla salarial Anexo I para cada una de las categorías, en concepto de festivo.

Las necesidades del servicio en dichos días serán cubiertas, inicialmente, por personal voluntario; de no ser así, se establecerán turnos obligatorios para el perfecto funcionamiento del servicio.

San Martín de Porres: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el excelentísimo Ayuntamiento de Santoña correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica norma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Denominación: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

b) Cuantía: será de 30 días de salario base más 30 días del complemento personal de antigüedad (fijado en la tabla salarial Anexo b) para las pagas de Verano, Navidad y de 15 días, tanto de Salario Base como antigüedad, en la paga de Beneficios. Al importe resultante de la aplicación del incremento salarial señalado para los años 2009 y 2010 de la paga de Beneficios habrá que añadirle la cuantía de 36,86 euros.

c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican: Paga de Verano: del 1º de enero al 30 de junio. Paga de Navidad: del 1º de julio al 31 de diciembre. Paga de Beneficios: del 1º de enero al 31 de diciembre. Fecha de Abono: Paga de Verano, el 30 de junio, Paga de Navidad, el 15 de diciembre y Paga Beneficios, el 15 de febrero del año siguiente a su devengo, en el supuesto de coincidir con festivo algún día de pago, se abonará el día hábil anterior.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen como horas extraordinarias estructurales todas las que se realicen para la prestación de los servicios.

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en la tabla salarial Anexo I.

Artículo 29.- Cobro.

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria o modalidad similar antes del día 6 del mes siguiente a su devengo.

**CAPÍTULO VI
Disposiciones varias****Artículo 30.- Indemnización por muerte o incapacidad.**

La Empresa suscribirá póliza de seguros que dé derecho a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes: Muerte por accidente de trabajo (comprende la muerte por accidente tanto derivado por accidente de trabajo o enfermedad profesional) 12.020,24 euros (2.000.000 de pesetas)

Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, en ambos casos derivada de accidente de trabajo 12.020,24 euros (2.000.000 de pesetas)

Para la determinación de la invalidez absoluta y gran invalidez, se requerirá la expresa declaración de la misma, por parte de la Dirección Provincial del INSS o Juzgado de lo Social, en su caso, ya que, a todos los efectos, a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el Convenio vigente en el momento del hecho causante.

En caso de muerte por accidente de trabajo, la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

Artículo 31.- Revisión médica.

La Empresa realizará un reconocimiento médico como mínimo anual, adecuado a la actividad y a los distintos puestos de trabajo, a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo. Dicho reconocimiento es obligatorio para el trabajador.

Artículo 32.- Compensaciones en situación de IT.

La Empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en el caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

En el caso de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa, igualmente, completará desde el primer día las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, siempre y cuando éste no haya estado en los últimos doce meses en una 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 IT hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y únicamente mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

Artículo 33.- Seguridad e higiene.

La empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones. El delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal. No obstante, éstos pueden designar, por unanimidad, a otro trabajador de la plantilla que posea los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones de un delegado de prevención previstas en la legislación vigente.

Artículo 34.- Delegados de personal.

EL funcionamiento, competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán regulados

en la legislación vigente. El cómputo del crédito horario se efectuará de forma trimestral. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores podrán realizar acumulación de crédito horario sobre cualquier representante legal de los mismos, previa comunicación a la Empresa.

Artículo 35.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por categoría.

PEONES	UNIDADES	DURACIÓN
Uniforme	2	24 meses
Traje de Agua	1	12 meses
Guantes	1	2 meses
Botas de agua para la lluvia	1	24 meses
Prenda de abrigo (anorak)	1	36 meses
Camisas	2	12 meses
Botas material invierno	1	24 meses (16-11 al 14-5)
Botas chiruca verano	1	24 meses (15-5 al 15-11)

Las prendas que se relacionan anteriormente se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

En los casos de maternidad la empresa aportará los equipos reglamentarios que se necesiten.

Artículo 36.- Resolución de conflictos

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdo o acudiendo al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Cantabria, sin perjuicio de poder acudir ante la Autoridad Laboral o Jurisdicción que corresponda.

Artículo 37.- Ley de Igualdad.

Queda incluido todo el texto de la Ley de Igualdad vigente.

Artículo 38.- Acoso Sexual.

Las partes se comprometen a dar una redacción en el próximo Convenio de Empresa que se firme.

Artículo 39.- Jubilación con contrato relevo.

De conformidad con el R.D. 1131/2002, los trabajadores que, a partir de los sesenta años, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos en dicho Real Decreto, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Igualmente y de conformidad con el R.D. 1194/85, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, mediante contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación del trabajador.

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, para quien pueda acceder al 100% de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en este convenio de empresa se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, en el convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE EMPRESA MIGUEL ÁNGEL BODEGAS VILLA,
DE SANTOÑA AÑO 2009 (PROVISIONAL)

	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS		PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	PLUS		H. EXTRAS	H. EXTRAS
Categoría	BASE	ACTIVIDAD	TÓXICO	TPE.	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	BENEF.	NOCT.	FESTIVOS	DIURNAS	FESTIVAS
Capataz	25.52	6.97	5.49	1.84	1067.15	765.65	765.65	512.56	6.35	68.12	11.34	13.73
Conductor	23.64	4.88	5.13	1.84	960.67	718.18	718.18	488.85	5.97	62.51	10.66	12.95
Oficial 1ª	23.67	4.63	5.08	1.84	946.42	711.19	711.19	485.32	5.89	61.82	10.56	12.82
Peón Especialista	23.01	4.48	4.95	1.84	919.05	691.29	691.19	475.35	5.73	60.40	10.23	12.44
Peón	22.37	4.35	4.63	1.84	893.06	671.39	671.39	465.37	5.56	58.83	9.90	12.06
Aux. Administrativo	25.48	6.95		1.84	1066.31	765.07	765.07	512.00	6.35			

09/16624

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 Nugasa Norte, Sociedad Anónima.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 24 de septiembre de 2009, de una parte por la empresa «Nugasa Norte, S. A.», en representación de la misma, y de otra por los delegados 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, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,