

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-3828 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa U.T.E., Las Fuentes. Ayuntamiento de Reinosa.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa U.T.E., Las Fuentes, para los trabajadores que presten sus servicios en la recogida de residuos sólidos urbanos y asimilables, limpieza viaria y jardinería en el Ayuntamiento de Reinosa, suscrito con fecha 20 de febrero de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de marzo de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

**CONVENIO COLECTIVO.
UTE, LAS FUENTES.
AYUNTAMIENTO DE REINOSA.**

CAPITULO I
NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, (UTE, LAS FUENTES) y de la otra el representante de los Trabajadores y Comisiones Obreras (CC .OO.).

CAPITULO II
CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Asimilables, Limpieza Viaria y Jardinería en el Ayuntamiento de Reinosa.

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Reinosa y dedicada a la actividad de “recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Asimilables, Limpieza Viaria y Jardinería

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2017.

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

Artículo 6.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrán denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Incrementos salariales.

Año 2015: Según tabla salarial Anexo I.

Año 2016: IPC. Real del Año 2015.

Año 2017: IPC. Real del Año 2016.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Cláusula de revisión:

Siempre que el IPC, resultante de cada año de vigencia del convenio supere el incremento salarial pactado, se revisarán las tablas salariales en dicha diferencia y sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, sirviendo dicho incremento como base de cálculo para el año siguiente.

Caso de que haya que aplicar la cláusula de revisión, las cantidades resultantes, se harán efectivas en la nómina inmediatamente siguiente a conocer el IPC, real de ese año.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual ó colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III
CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 9.- Ingreso al trabajo.

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

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

CESES:

Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa.

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

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

CAPÍTULO IV **CLASIFICACIÓN DE PERSONAL**

Artículo 10.- Clasificación profesional.

Grupo de Mandos Intermedios:

- Encargado.

Grupo de Administrativos:

- Jefe Administrativo.

Grupo de Operarios:

- Oficial de 1ª – Conductor.

- Peón especialista.

CAPÍTULO V **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 11.- Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo. La empresa 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 utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

CAPÍTULO VI **PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

Artículo 12.- Promoción y ascensos.

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

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

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, 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.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

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

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones al representante de los trabajadores.

CAPÍTULO VII **RETRIBUCIONES**

Artículo 13.- Sistema salarial.

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

Artículo 14.- Retribuciones.

Para el año 2015 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I. Para los años siguientes de vigencia del convenio todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento salarial que el porcentaje establecido para el salario base.

Artículo 15.- Salario base.

El Salario Base para el tiempo comprendido desde el uno de Enero del 2015 hasta el treinta y uno de diciembre del 2015 será según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 16.- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

Todos los trabajadores que realicen trabajos de limpieza Viaria, Recogida de Basura y Jardinería, percibirán en concepto de plus Tóxico-Penoso-Peligroso un complemento por mes de trabajo, según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 17.- Plus de Actividad.

Todo el personal afectado por este convenio que realice las labores de Encargado y Administrativo, percibirá un complemento por mes de trabajo, según tabla salarial ANEXO I, como consecuencia de las funciones que desempeñan, derivadas de las características del servicio.

Artículo 18.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el Salario Base. Según tabla salarial ANEXO I. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 19.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte por gastos para acudir al puesto de trabajo, de carácter extrasalarial. Dicho plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrará por día de trabajo, su importe será según tabla salarial ANEXO I.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.

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

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

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

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

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

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

El pago de las mencionadas horas será según tabla salarial ANEXO I.

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175 % por cada hora extra realizada.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán tres al año. Julio, Diciembre y media paga de Marzo.

Se abonarán en las fechas de 31 de Marzo, 30 de Junio y 20 de Diciembre. El devengo de la de Marzo será anual y de las dos restantes semestral.

El importe de las mismas será, Salario Base, según ANEXO I.

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

Artículo 23.-Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal (Salario Base, y los Pluses que normalmente viene percibiendo el trabajador en su nomina). Su calculo, la media del Salario de las nominas, de los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que prestando su servicio dentro del Ayuntamiento de Reinosa, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Ó ENFERMEDAD PROFESIONAL.

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

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la ley general de la Seguridad Social de 29-6-1.994, aprobada por real decreto legislativo 1/ 1994. El delegado de personal y la dirección de la empresa, analizarán las causas y origen en la medida que dicha I.T. se ha dado en el lugar y horario de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

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

Si en los 12 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, sería el 100% desde el primer día de baja y hasta los 18 meses de la baja.

Si se produjera Hospitalización el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Marzo, Julio, y Diciembre.

CAPÍTULO VIII **JORNADA**

Artículo 25.- Jornada.

La duración máxima de la jornada anual será de 1612 horas al año.

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

Artículo 26.- Horario de trabajo.

Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.

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

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Pórres. Caso de coincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Artículo 28.- Turno de trabajo.

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

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

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales al año.

La forma de disfrute será como sigue:

Limpieza Vial y Recogida de Basuras:

- Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio.
- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.
- Los meses para el disfrute serán, Junio, Julio, Agosto, Septiembre

Jardinería:

- Serán en Septiembre, para los trabajadores pertenecientes al servicio.

En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores, acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

Artículo 30.- Permisos retribuidos.

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

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

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

4. Quince días naturales por matrimonio.
5. Un día por matrimonio de padres e hijos.
6. Un día natural por fallecimiento de tíos ó sobrinos.
7. Dos días laborales por traslado de vivienda.
8. El Trabajador dispondrá del tiempo necesario, de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cantabro de Salud. Para si mismo, siempre debidamente justificada.

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Cuando el trabajador por la causa en el apartado 8, precise desplazamiento fuera del término municipal, tendrá derecho a toda la jornada.

En los demás casos no previstos en este Artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

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

CAPÍTULO IX **EXCEDENCIA**

Artículo 31.- Excedencia.

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

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

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

Al acabar el periodo de excedencia, las Empresas estarán obligadas a readmitir al Trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

CAPÍTULO X **SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 32.- Subrogación del personal.

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49 - 50 -51 - 52 y 53.

CAPÍTULO XI **SALUD LABORAL**

Artículo 33.- Salud laboral.

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

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

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

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

PREVENCIÓN.

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

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

RECONOCIMIENTO MEDICO. Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

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

CAPÍTULO XII **UNIFORMIDAD**

Artículo 34- Uniformidad.

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

UNIFORMIDAD DE VERANO:

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

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

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

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Representantes sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la ley Orgánica de libertad sindical 11/ 1985.

El delegado de personal, dispondrá de 15 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

Artículo 36.- Derecho y locales de reunión.

La empresa 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, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

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

Artículo 37.- Asesores sindicales.

El representante de los trabajadores, podrá solicitar la presencia de asesores en

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados.

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrá para los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 39.- Jubilación.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, Bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente 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 dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

En el supuesto de que se de una jubilación ordinaria, dentro de los requisitos legales establecidos, la empresa convertirá un contrato temporal en indefinido.

Artículo 40.- Anticipos.

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

Artículo 41.- Indemnización por muerte o incapacidad.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza colectiva, de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de Muerte por Accidente Laboral, Enfermedad Profesional e Incapacidad Permanente Total o Absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, los mismos o sus herederos perciban, una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

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

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

Artículo 42.- Formación, continua.

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

Artículo 43.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan, establecer una comisión paritaria mixta que estará Compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, cuando, tanto por modificación, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, desde la petición realizada y en la misma se tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someten de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la Comisión Paritaria.

Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).

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

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

Artículo 45.- Nuevas Tecnologías.

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

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los 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 ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo 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 esta.

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

MARTES, 24 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 57

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

DISPOSICIÓN FINAL.

Con independencia de lo contenido en el texto del convenio, será de aplicación por jerarquía en el ordenamiento jurídico, todas las normas reguladoras del derecho laboral, (estatuto de los trabajadores, ley orgánica de libertad sindical, convenio general del sector).

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado tras las negociaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

TABLA SALARIAL EMPRESA UTE, LAS FUENTES. AÑO 2015 ANEXO I

CONCEPTOS	ENCARGADO	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	ADMINISTRATIVO	PEÓN, ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1777,68 € mes	1116,63 € mes	1777,68 € mes	1003 € mes
ADTIVIDAD	300 € mes		300 € mes	
PLUS, NOCTURNO		9,17 € día		8,24 € día
PLUS, TRANSPORTE	1,82 € día	1,82 € día	1,82 € día	1,82 € día
PLUS, DOMINGO Y FESTIVO	50,80 € día	50,80 € día	50,80 € día	50,80 € día
PLUS, TXCO-PEN-PEL		225,59 € mes		184,77 € mes
HORAS EXTRAS	13,78 € día	12,09 € día	13,78 € día	12,09 € día
PAGA DE MARZO	888,04 € mes	558,55 € mes	888,04 € mes	501,5 € mes
PAGA DE VERANO	1777,68 € mes	1116,63 € mes	1777,68 € mes	1003 € mes
PAGA DE NAVIDAD	1777,68 € mes	1116,63 € mes	1777,68 € mes	1003 € mes

2015/3828

CVE-2015-3828