

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8929 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y su personal adscrito al contrato de servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2022-2025.*

Código 39100701012018.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y su personal adscrito al contrato de servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2022-2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 24 de junio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. Y SU
PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA
AYUNTAMIENTO DE SANTACRUZ DE BEZANA**

CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U y de la otra los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la actividad de Limpieza Viaria en el Ayuntamiento de Bezana, afectados por el convenio suscrito entre FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y su Delegado de Personal del Centro de trabajo de Santa Cruz de Bezana.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa FCC, MEDIO AMBIENTE, S.A.U., 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 FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U, que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Bezana y a sus trabajadores, dedicados a la actividad de Limpieza Viaria.

Se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en dicho artículo.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

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.

La duración de este convenio será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de Enero de 2.022 y finalizando el 31 de Diciembre de 2.025. Llegada dicha fecha de expiración, el convenio se entenderá denunciado automáticamente.

CVE-2022-8929

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 hubiera pactado individualmente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas condiciones vendrán recogidas como concepto personal en la nómina, siendo el mismo un concepto salarial revalorizable en la nómina.

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 a los representantes sindicales.

- 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.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación Profesional:

El sistema de clasificación profesional de aplicación es el vigente en el Capítulo V del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30-7-2013), a cuyo contenido íntegro nos remitimos.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

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

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- **Grupo Profesional Operarios.**

- a) **CONDUCTOR o MAQUINISTA:** En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos

- b) **PEÓN ESPECIALIZADO:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

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 de un 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 realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente á 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 percibirá el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

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

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 a los representantes de los trabajadores.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

Serán las reflejadas en las tablas salariales definitivas incluidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 15.- Salario base.

El salario base para el tiempo comprendido desde el uno de enero del 2022 hasta el treinta y uno de diciembre del 2025 será según tabla salarial anexo I.

Artículo 16.- Dietas.

Desplazamientos y dietas: Los servicios que el personal, pudiera desempeñar al margen de sus funciones habituales y fuera del ayuntamiento de Bezana, darán lugar a indemnización de dietas.

Las dietas con carácter previo las deberá autorizar la empresa, y serán de los siguientes importes:

Según tablas salariales incluidas en el anexo I. Si por alguna circunstancia de temporada o zona es superior a esta cantidad se pagará según factura.

Artículo 17.- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece este plus cuyos efectos económicos se vienen aplicando desde el 1 de junio de 2015, el cual se devengará exclusivamente para el trabajador que utilice productos fitosanitarios o herbicidas, según las cuantías para cada jornada/día de trabajo en la que el trabajador utilice dichos productos, según se indica a continuación:

Importes año 2022

Oficial 1ª. 6,37 euros brutos por cada jornada / día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. Si el trabajador prestara servicios durante tiempo inferior a una jornada/día se estará a la proporcionalidad.

Peon especialista: 5,31 euros brutos por cada jornada / día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. Si el trabajador prestara servicios durante tiempo inferior a una jornada/día se estará a la proporcionalidad.

Los importes para los años 2023, 2024 y 2025 serán los establecidos en el Anexo I

Artículo 18.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Tablas salariales definitivas incluidas en el anexo I. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 19.- Antigüedad.

Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad que se generen en módulos de quinquenios, en valor del 5% del salario base, a cobrar en las 12 mensualidades, como en las pagas extras.

El complemento de antigüedad no podrá superar el 40% del Salario base de cada trabajador.

Este complemento comenzó a generarse a partir de enero de 2010, en consecuencia quien estuviese contratado con anterioridad al 1 de enero de 2010 se le considerará la fecha de 1 de enero de 2010 a efectos de la generación de quinquenios.

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 1.

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

Se adjuntará mensualmente con las nóminas relación de horas.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año. Julio y diciembre.

Se abonarán en las fechas de 30 de junio y 20 de diciembre. El devengo de las dos será semestral.

El importe de las mismas se abonará según tablas salariales del anexo I. Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de incapacidad temporal.

Artículo 23.- Paga vacaciones.

Todo 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 nómina).

Artículo 24.- Complemento incapacidad temporal.

Los trabajadores que prestando su servicio en la limpieza viaria de Bezana, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de IT de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican: Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o 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 junio y diciembre. A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el artículo 115 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Si el trabajador no hubiera estado de baja en los 12 meses anteriores a la fecha de la incapacidad temporal, los porcentajes serían del 100 % desde el primer día hasta el límite de los 18 meses.

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 junio, y diciembre.

CAPÍTULO VIII.- JORNADA

Artículo 25.- Jornada.

La duración máxima de la jornada anual será de 37 horas a la semana.

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 serán los siguientes:

- Lunes 7 horas
- Martes – Miércoles – Jueves y Viernes 6,5 Horas.
- Sábado – 4 horas.

Los Sábados cuando se supere la jornada de 4 horas, el resto de las horas se pagaran como horas extraordinarias festivas.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Aquellos trabajadores que sean llamados por la empresa para responder a situaciones de servicio percibirán en concepto de plus de disponibilidad para el año 2022 la cantidad de:

- 33,11 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.
- 37,14 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno
- 40,21 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo. Dicho plus se cobrará, por:
 1. Trabajar el fin de semana completo.
 2. Trabajar en festivo.
 3. Por doblar jornada.
 4. Cuando no se avise con una antelación de una jornada de trabajo para situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios, dos jornadas para otras circunstancias.

Para los años 2023, 2024 y 2025 los importes serán los establecidos en el Anexo 1 para cada uno de dichos años.

Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.

El personal que de forma excepcional y en caso de necesidad técnica u organizativa en base al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá un plus y el valor de hora extraordinaria festiva, según tablas salariales del anexo I.

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.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando se realicen horas extraordinarias se pagarán como festivas.

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 preceptivo 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 veinte y seis días laborales al año. La forma de disfrute será como sigue: Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio.

- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.

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.

En dicho mes la retribución será de una mensualidad normal.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 enfermedad grave del cónyuge.
2. Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.
3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, 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.

4. Quince días naturales por matrimonio
5. Un día por matrimonio de padres e hijos
6. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o 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 Cántabro de Salud, para sí mismo, siempre debidamente justificada.
9. El trabajador dispondrá de un día de permiso por asuntos particulares no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador de forma simultánea ni para realizar puentes.

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 período de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, la empresa estará obligada 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 Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49, 50, 51, 52 y 53.

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

1º - Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

- IT. - Descanso maternidad o paternidad. - Invalidez permanente. - Excedencia. - Vacaciones. - Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata. 2º - Vacaciones en caso de subrogación: Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

CAPÍTULO XI.- SALUD LABORAL

Artículo 33.- Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), RSP (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. –

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

- Reconocimiento médico 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,

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

- Uniformidad de verano:

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

Conductor, oficial 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos y 1 gorra.

Peón especialista: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas y 1 gorra.

- Uniformidad de invierno:

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

Conductor, oficial 1ª: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos y 1 gorro.

Peón especialista: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas y 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.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal.

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.

Los delegados de personal, dispondrán de 20 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 celebrarán 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.

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

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas, 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 acceder 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.

Asimismo, se establece la posibilidad con carácter voluntario de jubilarse a los 65 años para quien pueda acceder al cien por cien de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá 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.

La empresa afectada por este convenio suscribirá una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores, para que, en el caso de fallecimiento e Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

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

La empresa facilitará 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. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por este convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de este convenio. Igualmente se atribuye a la comisión paritaria, siempre que alguna parte solicite su intervención, la función de resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo según el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

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

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no 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, así como para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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. Así mismo 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.

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

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente estatuto de los trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO I

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2022

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1384,50 €	1384,50 €	1437,94 €
PEON ESPECIALISTA	1316,23 €	1316,23 €	1364,67 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	13,49 €	18,35 €	10,92 €	0,25 €
PEON ESPECIALISTA	12,60 €	17,44 €	10,92 €	0,25€

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,37 €

Peón especialista: 5,31 €

Artículo 26

33,11 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

37,14 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

40,21 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2023

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1426,04 €	1426,04 €	1481,08 €
PEON ESPECIALISTA	1355,72 €	1355,72 €	1405,61 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	13,89 €	18,90 €	11,25 €	0,26 €
PEON ESPECIALISTA	12,98 €	17,96 €	11,25 €	0,26 €

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,56 €

Peón especialista: 5,47 €

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 26

34,10 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

38,25 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

41,42 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1468,82 €	1468,82 €	1525,51 €
PEON ESPECIALISTA	1396,39 €	1396,39 €	1447,78 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	14,31 €	19,47 €	11,59 €	0,27 €
PEON ESPECIALISTA	13,37 €	18,50 €	11,59 €	0,27 €

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,76 €

Peón especialista: 5,63 €

Artículo 26

35,12 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

39,40 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

42,66 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2025

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1512,88 €	1512,88 €	1571,28 €
PEON ESPECIALISTA	1438,28 €	1438,28 €	1491,21 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	14,74 €	20,05 €	11,94 €	0,28 €
PEON ESPECIALISTA	13,77 €	19,06 €	11,94 €	0,28 €

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,96 €

Peón especialista: 5,80 €

Artículo 26

36,17 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

40,58 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

43,94 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo