

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-7673 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, SA, para su personal adscrito al servicio de recogida, carga y transporte a vertedero de residuos sólidos urbanos y asimilables del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2018-2023.*

Código 39100591012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Enviser Servicios Medioambientales, SA, para su personal adscrito al servicio de recogida, carga y transporte a vertedero de residuos sólidos urbanos y asimilables del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2018-2023, suscrito con fecha 27 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; 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 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística,

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, 1 de agosto de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RECOGIDA, CARGA Y TRANSPORTE A VERTEDERO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y ASIMILABLES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA (CANTABRIA) PARA LOS AÑOS 2018 A 2023

Disposición preliminar

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Delegado de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

**CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para Enviser Servicios Medioambientales S.A., en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana (Cantabria), y cuya actividad sea Recogida, Carga y Transporte a Vertedero de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, que la empresa tiene adjudicados por el referido Ayuntamiento.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 2.- Duración y vigencia

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, no obstante, y salvo aquellas condiciones a las cuales ha de estarse a lo contenido en ellas en sus propios términos y a las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2018. Su duración será de seis años, desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2023.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 3.- Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 4.- Absorción y compensación

La Empresa respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual ó colectivamente con los trabajadores.

Artículo 5.- Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria para la interpretación del Convenio que estará compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y han firmado el mismo.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

La Comisión fija como domicilio a efectos de notificaciones, el domicilio de la empresa en Derio (Vizcaya). Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la Comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La Comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 6.- Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 7.- Preaviso de cese en el trabajo.

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 las empresas.

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

Por parte de las empresas dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso

Artículo 8.- Subrogación de personal

En lo relativo a esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de Julio de 2013) vigente en cada momento.

CAPÍTULO III CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Jornada

Se establece una jornada 39 horas semanales de promedio en cómputo anual (1.780 horas al año).

Distribución: lunes a domingo a razón de 6,5 horas diarias.

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

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Aquellos trabajadores que sean llamados a trabajar fin de semana completo, percibirán en concepto de plus de disponibilidad la cantidad de:

- 40 € cuando se trabaje sábado y domingo.

En aquellos casos en los que el trabajador preste servicios en domingo, la empresa podrá trasladar su descanso semanal de forma unilateral a otro día de la semana, cubriendo el servicio con el personal que estime oportuno.

La empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada de trabajo conforme a lo previsto en el art. 34 del TRET que se encuentre vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial prestarán sus servicios profesionales de conformidad con la jornada parcial contratada respecto a un trabajador a tiempo completo comparable. En aplicación de lo dispuesto por el Art. 12.5.c del Estatuto de los trabajadores podrá establecerse con los trabajadores contratados a tiempo parcial un pacto de horas complementarias cuyo máximo no superará el 60% de las horas ordinarias contratadas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato.

En busca de una mayor flexibilidad, durante el ejercicio de la presente disposición se atenderá a lo previsto en Art. 39 del TRET.

Artículo 10.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables, de lunes a sábado. La forma de disfrute será con carácter rotativo anual, de forma que al trabajador que un año le corresponda el disfrute en el mes de enero, al año siguiente le corresponderá en febrero; y así sucesivamente. En relación con lo anterior, la empresa elaborará anualmente un calendario a tal efecto, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, la empresa posibilitará que los trabajadores con la misma función profesional puedan solicitar a la misma por escrito y con al menos tres meses de antelación el intercambio de sus periodos de disfrute de vacaciones asignados, así como la opción de no disfrutar de los referidos 26 días de manera continuada. La empresa deberá responder por escrito al trabajador, aceptando o denegando su solicitud, en el plazo de diez días naturales desde la recepción de la misma. Si la empresa no resolviera en dicho plazo, se entenderán concedidas según lo propuesto por los trabajadores, siempre que no coincida más de un trabajador en el mismo puesto de trabajo o con idéntica función profesional.

Artículo 11.- Permisos retribuidos

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

1. Tres días naturales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará a dos días naturales más.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

2. Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización (incluido el alumbramiento con hospitalización) de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
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 obligará a hacer un desplazamiento.

4. Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Quince días naturales por matrimonio.
6. Un día por matrimonio de padres e hijos.
7. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.
8. Dos días laborales por traslado de vivienda.
9. 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, este mismo tiempo le corresponderá al trabajador como acompañante necesario de su cónyuge, hijos, y padres en grado de consanguinidad.

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.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Para la acreditación del parentesco y a los efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas y asimiladas las parejas de hecho en las que el trabajador conviva extramatrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso. Estas situaciones de hecho deberán ser suficientemente acreditadas mediante inscripción en el Registro, si lo hubiese en el municipio del trabajador, o mediante acreditación suficiente aportada ante la Dirección de la empresa. Dado el plazo mínimo establecido, queda excluido el permiso por matrimonio, siendo de aplicación el resto de las licencias.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá como desplazamiento el que al efecto se produzca fuera de provincia en la que reside el trabajador.

El inicio del disfrute de todas las licencias recogidas en el presente artículo comenzará a contar desde el momento en el que se produce el hecho causante, con independencia de que sea día no laborable para el trabajador, a excepción de la licencia de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en cuyo caso, se atenderá a lo legalmente establecido en cada momento.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 12.- Retirada del permiso de conducir.

Al trabajador con función profesional de Oficial 1ª 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/suspendido el permiso de conducir temporalmente por resolución administrativa o judicial, (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria, dolo, alcoholemia, drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole mientras perdure el tiempo de dicha retirada/suspensión.

En cualquier caso, 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 13.- 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 las empresas les faciliten, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la Empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 14.- Promoción y ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad del trabajador sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 15.- Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas al trabajador, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Grupo profesional de mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales:

- Encargado: A las órdenes de un Jefe de Servicios y/o un Encargado general, 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 la disciplina.

Grupo profesional de operarios: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1º Conductor: En posesión del carné de conducir clase C o superior. 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.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Peón Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 16.- Retribuciones.

Serán las reflejadas en las Tablas Salariales Definitivas recogidas en el Anexo I del convenio.

Artículo 17.- Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El salario base se establece mensual, en las cuantías recogidas en el Anexo I, y siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio.

Artículo 18. - Plus Tóxico - Penoso - Peligroso.

El personal operativo de la empresa que, por el especial cometido de su función en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe mensual que para cada función profesional se indica en el anexo de tablas salariales del presente Convenio. Este plus se abona en 12 mensualidades anuales.

Artículo 19.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica del 25 % sobre el salario base de la función profesional que corresponda recogido en el anexo I del convenio. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 20.- Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos o con una antigüedad ininterrumpida en el servicio de un año, tendrán derecho al percibo de un Plus de Antigüedad consistente en quinquenios del 5% sobre el salario base recogido en el Anexo I del convenio, con un tope máximo del 40%.

Dicho plus se empezará a generar a partir de enero de 2010, con independencia de la fecha de antigüedad real en el servicio de cada trabajador (salvo en el caso de los trabajadores cuyo ingreso en el servicio se haya producido en fecha posterior a la mencionada de enero de 2010, los cuales comenzarán a generar dicho plus desde su fecha real de ingreso en el servicio).

Este plus se percibirá en las doce mensualidades, así como en las pagas extraordinarias de Julio y diciembre.

Artículo 21.- Trabajo en domingos y en festivos.

Dado el carácter de público del servicio que presta la empresa, así como las condiciones contractuales con Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana que obligan a la empresa a la prestación de servicios tanto los domingos como los festivos (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), será de obligado cumplimiento para todo el personal adscrito al servicio el trabajar estos días, tanto en domingos como en festivos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

En relación con lo anterior, la empresa elaborará anualmente un calendario con la distribución de todo el personal adscrito al servicio para la prestación de servicios durante dichos días (tanto domingos, como festivos), previa negociación con la representación legal de los trabajadores. Dicha distribución se realizará de forma que se procurará que el número de días de prestación de servicios tanto en domingos como en festivos por cada uno de los operarios sea equitativo. Este calendario deberá quedar elaborado en el plazo máximo del mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

Se acuerda que la jornada diaria efectiva por la prestación de servicios en día domingo será de 5 horas. Por otro lado, se acuerda que la jornada diaria efectiva por la prestación de servicios en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, será de 5 horas.

Plus Domingo: Los trabajadores que presente servicios en domingo, salvo en aquellos casos en los que la empresa deba contratar trabajadores para prestar servicio en domingos, en cuyo caso, la prestación de estos servicios en relación al presente quedará retribuida dentro de su salario bruto anual ordinario establecido por tabla salarial, percibirán los siguientes importes:

Oficial 1ª/ Conductor y Peón Especialista:

- 2018: se acuerda un importe fijo de 30 € brutos por domingo trabajado.
- 2019: se acuerda mantener el precio fijado en 2018 de 30€ brutos por domingo trabajado.
- 2020: se acuerda un importe fijo de 45 € brutos por domingo trabajado.
- 2021: se acuerda mantener el precio fijado en 2020 de 45€ brutos por domingo trabajado.
- 2022: se acuerda un importe fijo de 60 € brutos por domingo trabajado.
- 2023: se acuerda mantener el precio fijado en 2022 de 60€ brutos por domingo trabajado.

La empresa dará preferencia a los trabajadores en plantilla para trabajar los domingos.

En caso de que con los trabajadores adscritos al ámbito personal y funcional del presente convenio colectivo no cubran el servicio en domingos, la empresa podrá recurrir a trabajadores que no se encuentren adscritos al centro de trabajo de Santa Cruz de Bezana o a la contratación temporal de trabajadores.

Plus festivo: los trabajadores que realicen su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, percibirán como compensación el importe reflejado a continuación para cada función profesional:

- Peón especialista: 40,50 €/día trabajado festivo.
- Oficial 1ª Conductor: 41,00 €/día trabajado festivo.

Este plus se abona por día trabajado festivo. Se excluye del percibo de este plus a aquellos trabajadores que expresamente hayan sido contratados para prestar servicios, entre otros días, en días festivos, no domingos.

Así mismo, los trabajadores que realicen su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, generarán un (1) día de libranza, cuya fecha de disfrute se fijará con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante descanso equivalente retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET.

El precio de la hora extraordinaria será el establecido a continuación para cada función profesional:

- Peón especialista: 11,83 €/hora extra normal; y 16,39 €/hora extra festiva.
- Oficial 1º: 12,69 €/hora extra normal; y 17,26 €/hora extra festiva.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador, asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, julio, diciembre.

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

El importe de las mismas será el establecido en el Anexo I.

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

CAPÍTULO V CONDICIONES SOCIALES

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores adscritos al servicio que prestando el mismo, causen baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa complementaria el pago delegado de dichas prestaciones reglamentarias en las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El cien por cien de su salario según Convenio, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de, julio y diciembre.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

Del día 1 al 20 de baja, el 60 %; del día 21 al 30 de baja, el 75 %; del día 31 al 90 de baja, el 85 %; y del día 91 hasta los 18 meses de límite de baja, el cien por cien; del salario según convenio.

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, se complementarían 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 julio, y diciembre.

Artículo 25.- Excedencias

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del TRET, 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. Realizar la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad ininterrumpida en el servicio.
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.

Artículo 26.- Anticipos.

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

Artículo 27.- Indemnización por muerte o incapacidad en el trabajo.

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 cual quiera que sea su causa, 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 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.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Artículo 28.- 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 29.- Ropa de trabajo

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.

VERANO:

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

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 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.

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.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

**CAPÍTULO VI
SEGURIDAD Y SALUD**

Artículo 30.- 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.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

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 provistos de: botiquín, agua potable, herramientas y extintor.

RECONOCIMIENTO MEDICO Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Con carácter obligatorio para la empresa, 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 VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.- Representante legal de los trabajadores

Tendrá la consideración de representante legal de los trabajadores en el seno del centro de trabajo el delegado de personal.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas, los sindicatos podrán constituir su sección sindical a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/ 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El delegado de personal, dispondrá de 20 horas de crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones. Dicho crédito horario en ningún caso se generará durante el periodo de vacaciones anuales correspondiente a dicho representante unitario. Podrá acumularse con carácter trimestral, pero teniendo en consideración lo antes referido respecto al periodo vacacional.

Artículo 32.- Asamblea de trabajadores

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 las empresas, 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 33.- Asesores sindicales

El representante legal de los trabajadores podrá solicitar la asistencia en la interlocución con la empresa de asesores en representación de la Central Sindical a la que se encuentre afiliado.

Artículo 34.- 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.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de Julio de 2013) vigente en cada momento.

Segunda.- Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.- Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, 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.

Quinta.- Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Sexta.- Revisión salarial:

Ambas partes acuerdan revisar para el año 2022, las tablas salariales vigentes en la actualidad incrementando sus conceptos salariales en un 0,5%, estas tablas salariales serán de aplicación sin efectos retroactivos una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación.

Ambas partes acuerdan revisar para el año 2023, las tablas salariales correspondientes al año 2022 incrementando sus conceptos salariales en un 0,75%, estas tablas salariales serán de aplicación sin efectos retroactivos una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación.

Una vez se haga efectivo el inicio de la nueva contrata administrativa tras la pertinente adjudicación y licitación, la representación empresarial y social, se reunirán a fin de confeccionar y aprobar las correspondientes tablas salariales conforme a lo previsto en la presente disposición.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022

	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA
Salario Base	1.307,29 €	1.242,82 €
Plus Tóx.-Pen.-Pel.	183,02 €	173,99 €
Extra de Julio	1.357,74 €	1.288,56 €
Extra Diciembre	1.357,74 €	1.288,56 €

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

