

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-743 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa F.C.C. MEDIOAMBIENTE S.A.U. y su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria y recogida de Basuras en Santoña, para el periodo 23 de noviembre de 2023-31 de diciembre de 2026, y efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023.*

Código: 39100801012020.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa F.C.C. MEDIOAMBIENTE S. A.U. y su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria y recogida de Basuras en Santoña, para el periodo 23 de noviembre de 2023 - 31 de diciembre de 2026, y efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 22 de noviembre de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 31 de enero de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE FCC MEDIOAMBIENTE, S.A.U.
Y SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA
Y RECOGIDA DE BASURA DE SANTOÑA**

CAPÍTULO I

Aplicación, denuncia, compensación y vigencia.

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, la Empresa F.C.C. MEDIO AMBIENTE S.A.U., y de otra el representante de los Trabajadores asesorado por el representante de la Federación del Hábitat de Comisiones Obreras (CC.OO)

Artículo 2.- Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, F.C.C. MEDIO AMBIENTE S.A.U. adscritos al centro de trabajo de Santoña (Cantabria) destinados a la limpieza pública viaria y recogida de basuras.

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, indistintamente de la publicación en el BOC y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando automáticamente denunciado por ambas partes, y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

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

Artículo 4.- Garantía, absorción y compensación.

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

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

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Artículo 5.- Comisión Mixta y Paritaria.

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por el Representante/s de los Trabajadores y el Representante/s de la Empresa, en igual número, de la que formarán parte de la misma, un máximo de dos asesores por cada parte.

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 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.

CAPÍTULO II

Ingresos y contratos de trabajo

Artículo 6.- Ingreso de personal.

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

Artículo 7.- Modalidades de contrato.

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

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

Artículo 8.- Ceses.

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

Artículo 9.- Movilidad funcional.

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal, definición, promoción y ascensos

Artículo 10.- Clasificación

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

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

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

Artículo 11.- Definición de personal.

Capataz. - Es el trabajador que tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

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

Conductor de 1ª.- Será aquella persona trabajadora en posesión del carné de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar, al iniciar la jornada, se encuentre en perfecto estado de funcionamiento para realizar el servicio.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

Oficial de 2ª.- Persona trabajadora que, en posesión del carné de conducir correspondiente, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de 1ª ejecutan los cometidos de su oficio con suficiente perfección y eficacia.

Peón especialista. – Operario o operaria que presta sus servicios manejando vehículos cuyo peso máximo autorizado oscila entre 1.300 Kg. Y 3.500 Kg. Sin perjuicio de que también pueda realizar las labores propias de un peón.

Peón. – Persona trabajadora que ejecutará labores para cuya realización principalmente se requiera esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, como son limpieza, riego, recogida de basuras, etc.

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

Artículo 12.- Promoción y ascensos

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

CAPÍTULO IV

Jornadas, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 13.- Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 36 h. Semanales, con la siguiente distribución:

- lunes a sábado 6 horas diarias.

Desde el 1 de enero de 2025 la jornada laboral será de 35 horas semanales equivalentes a 1592 horas en cómputo anual.

Los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial podrán realizar a requerimiento de la Empresa un número de horas complementarias que no excederá del 60% de las horas ordinarias contratadas y con los límites de la jornada máxima a tiempo completo que regula el presente Convenio Colectivo.

Artículo 14.- Horario.

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, el cual será confeccionado previa consulta a la representación de las personas trabajadoras dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo podrá sufrir

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

modificaciones puntuales que serán comunicadas a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 15.- Permisos retribuidos.

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

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Si la persona trabajadora requiriese realizar un desplazamiento fuera de Cantabria se concederán dos días naturales a tal efecto debiendo quedar acreditado mediante justificación la realización efectiva de dicho desplazamiento.

c) 3 días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Si se diera la circunstancia de que en los tres días de permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará ésta, en un día natural más.

c) Se entiende por desplazamiento el efectuado fuera de la región.

Las ampliaciones establecidas en los casos anteriores se concederán en función de justificación acreditada del desplazamiento.

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

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

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

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

h) Quien, por razones de guarda legal, según lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o aun familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Dado la obligatoriedad de renovación cada 5 años del Certificado de Aptitud Profesional (C.A.P.), para Conductores o Conductoras de mercancías, la empresa facilitará la disponibilidad para la realización de dichos cursos.

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

Artículo 16.- Accidente de tráfico.

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

Artículo 17.- Permisos sin retribuir.

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

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

Artículo 18.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de 26 días laborables de lunes a sábado, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajado en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

El período vacacional estará comprendido entre los meses de abril a diciembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario de vacaciones antes de la segunda quincena de

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

febrero, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio. No obstante, durante el mes de julio únicamente podrán disfrutar de vacaciones una persona con categoría de conductor y una persona con categoría peón, y en el mes de agosto sólo una persona con categoría peón. Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo.

Una vez confeccionado el calendario de disfrute de vacaciones, si una persona trabajadora, antes del inicio de las mismas se encontrase en situación de IT, y no pudiese disfrutarlas en la fecha señalada en el mismo, podrá disfrutarlas siempre y cuando no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Cuando estén fijadas en el calendario y coincidan en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato por el art. 48.4, del E.T. se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta de I.T.

El importe de las vacaciones será el correspondiente a treinta días de salario base, así como de los pluses de Actividad, Tóxico y Transportes, además de añadir el correspondiente importe por antigüedad de treinta días sobre el salario base. Para los que trabajen de noche se incluirá el plus nocturno.

Artículo 19.- Excedencias.

Al acabar el periodo 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 tenía en el momento de pedir la excedencia. Sobre las demás consideraciones se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 20.- Conceptos retributivos.

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

Para los años 2023, 2024 y 2025 serán las recogidas en las tablas salariales anexas.

Para el año 2026 se actualizarán las tablas del año 2025 en el ipc del año 2025 más 1,5 puntos.

Con carácter previo a la aplicación de la fórmula de actualización de las tablas salariales establecidas para el año 2026, se analizará si el ipc de 2024 hubiese sido superior al 3%, en tal caso la diferencia entre el ipc de 2024 y el 3% se aplicará a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025 y una vez hecho esto se procederá a aplicar la fórmula de actualización del año 2026, obteniendo de este modo las tablas salariales para el año 2026.

Artículo 21.- Salario Base

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

Artículo 22.- Plus actividad.

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

Artículo 23.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 6%, en ambos casos sobre el salario base.

Artículo 24.- Nocturnidad.

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

Artículo 25.- Plus transporte.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de Transporte, que figura en las tablas salariales anexas. El plus Transporte se considera un concepto extrasalarial.

Artículo 26.- Complemento tóxico, penoso y peligroso.

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

Artículo 27.- Retribuciones días festivos.

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en domingos y festivos, el personal se compromete a ello.

Por cada domingo o festivo que se trabaje la jornada completa de seis horas se abonará la cuantía de las tablas salariales de los Anexos de festivos, sin abono de horas extraordinarias. Por cada domingo o festivo que se trabaje la jornada completa la persona trabajadora además de la retribución señalada tendrá derecho a un día de descanso compensatorio.

Por cada domingo o festivo que se trabaje menos de seis horas se abonarán, exclusivamente horas extraordinarias festivas en la cuantía de las tablas salariales de los Anexos, sin abonarse la retribución por día festivo.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

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

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

Las cuantías fijadas en el presente artículo y el descanso compensatorio no se devengarán si la persona trabajadora hubiese sido contratada específicamente para trabajar, domingos y /o festivos por cuanto se trataría de su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio tres pagas extraordinarias, que no sufrirán merma por haber estado en situación de I.T. y se ajustarán a las siguientes normas:

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

b) Cuantía: será de 30 días de salario base (fijado en las tablas salariales de los Anexos) más 30 días del complemento personal de antigüedad para las pagas de verano y Navidad.

Respecto de la paga de Beneficios la misma será del importe recogido en las tablas salariales, a la que se añadirá la antigüedad.

c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los periodos que a continuación se indican: Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre. Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Fecha de Abono: Paga de Verano, el 30 de junio, Paga de Navidad, el 15 diciembre y Paga Beneficios, el 15 de febrero del año siguiente a su devengo, en el supuesto de coincidir en festivo algún día de pago, se abonará el día hábil anterior.

Gratificación Extraordinaria de San Marín de Porres: Desde el 1 de enero de 2025 se establece esta gratificación extraordinaria que se devengará del 1 de noviembre de 2024 al 1 de octubre de 2025 su cuantía será de 30 días de salario base más 30 días del complemento personal de antigüedad. La fecha de abono será junto con la nómina del mes de octubre. Para los años sucesivos el periodo de devengo será del 1 de noviembre del año anterior al abono al 31 de octubre del año del abono.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

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

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en las tablas salariales de los Anexos.

Artículo 30.- Cobro.

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

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31.- Indemnización por muerte o incapacidad.

La Empresa suscribirá póliza de seguros que dé derecho a cada persona trabajadora a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes: Muerte por accidente de trabajo (comprende la muerte por accidente tanto derivado por accidente de trabajo o enfermedad profesional) 24.000 Euros. Estas indemnizaciones únicamente se cobrarán cuando sea en Accidentes acaecidos al servicio de la Empresa, incluido el accidente in itinere, como se recoge en el apartado 2.a. del artículo 156 de la LGSS.

Incapacidad permanente absoluta, para todo tipo de trabajo, derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, al servicio de la empresa 24.000 Euros.

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

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

En caso de muerte por accidente de trabajo, la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de la persona trabajadora, mientras que en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez la indemnización corresponderá a la persona trabajadora afectada.

Artículo 32.- Revisión médica.

La Empresa realizará un reconocimiento médico como mínimo anual, adecuado a la actividad y a los distintos puestos de trabajo, a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo. Dicho reconocimiento es obligatorio para el trabajador, en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 28 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.- Compensaciones en situación de IT.

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

En el caso de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa, igualmente, completará desde el primer día las prestaciones de incapacidad temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales de la persona trabajadora, siempre y cuando ésta no haya estado en los últimos seis meses en una situación de IT derivada de las contingencias señaladas en este apartado, excluyendo la IT por accidente o enfermedad profesional.

La empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de IT hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales de la persona trabajadora, en el caso de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y únicamente mientras la persona trabajadora permanezca hospitalizada.

La empresa solo abonará el complemento de IT mientras se produzca el pago delegado. El límite máximo en que la empresa abonará el complemento de IT será de 12 meses, siempre y cuando se produzca el pago delegado y la persona trabajadora disponga del periodo de carencia.

Artículo 34.- Salud Laboral.

La empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de las personas trabajadoras, afectando igualmente a las personas trabajadoras dichas medidas en cuanto a su obligación de observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

El delegado o delegada de prevención será elegido por y entre los delegados o delegadas de personal. No obstante, éstos pueden designar, por unanimidad, a otra persona trabajadora de la plantilla que posea los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones de un delegado de prevención previstas en la legislación vigente.

Artículo 35.- Delegados o delegadas de personal.

EL funcionamiento, competencias y garantías de la representación legal de las personas trabajadoras serán regulados en la legislación vigente. El cómputo del crédito horario se efectuará de forma trimestral. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras podrá realizar acumulación de crédito horario sobre cualquier representante legal de las mismas, previa comunicación a la Empresa.

Artículo 36.- Prendas de trabajo.

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

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

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

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

Artículo 37.- Resolución de conflictos

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

Artículo 38.- Ley de igualdad

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

Artículo 39.- Jubilación.

Las personas trabajadoras que deseen acogerse a la jubilación anticipada o jubilación parcial, bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otra persona trabajadora mediante un contrato de relevo.

En los demás casos de jubilaciones, se estará a lo que marque la legislación vigente en el momento.

JUEVES, 8 DE FEBRERO DE 2024 - BOC NÚM. 28

DISPOSICIÓN FINAL

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

El presente Convenio Colectivo se suscribe de mutuo acuerdo, por los componentes de la mesa negociadora, indicada en el encabezamiento de este escrito, comprometiéndose a hacer las correcciones oportunas, si fuera necesario, para su inscripción en Registro de Convenios, por la Autoridad laboral.

ANEXO IV - TABLA SALARIAL 2023

	S. BASE	ACTIVIDAD	TOXICO	TRANSPORTE	VACACIONES	P. VERANO	P. NAVIDAD	P. BENEFICIOS	P. NOCTURNO	FESTIVOS	H. EXTRAS DIURNAS	H. EXTRAS FESTIVAS
CAPATAZ	31,54	8,61	6,31	2,26	1461,8	946,37	946,37	863,31	7,90	84,32	14,02	16,98
CONDUCTOR	29,23	5,83	5,83	2,26	1301,07	877,26	877,26	828,77	7,29	77,38	13,19	16,05
PEON ESPECIALISTA	28,51	5,54	5,67	2,26	1259,75	854,8	854,8	817,52	7,11	74,76	12,64	15,4
PEON	27,64	5,37	5,52	2,26	1224,77	829,51	829,51	804,87	6,90	73,02	12,24	14,94
AUX ADMVO	31,54	8,59	0	2,26	1272,75	947,39	947,39	863,31	7,90	0	0	0

ANEXO IV - TABLA SALARIAL 2024

	S. BASE	ACTIVIDAD	TOXICO	TRANSPORTE	VACACIONES	P. VERANO	P. NAVIDAD	P. BENEFICIOS	P. NOCTURNO	FESTIVOS	H. EXTRAS DIURNAS	H. EXTRAS FESTIVAS
CAPATAZ	31,54	8,61	6,31	2,26	1461,8	946,37	946,37	863,31	7,90	84,32	14,02	16,98
CONDUCTOR	29,23	5,83	5,83	2,26	1301,07	877,26	877,26	828,77	7,29	77,38	13,19	16,05
PEON ESPECIALISTA	28,51	5,54	5,67	2,26	1259,75	854,8	854,8	817,52	7,11	74,76	12,64	15,4
PEON	27,64	5,37	5,52	2,26	1224,77	829,51	829,51	804,87	6,90	73,02	12,24	14,94
AUX ADMVO	31,54	8,59	0	2,26	1272,75	947,39	947,39	863,31	7,90	0	0	0

ANEXO IV - TABLA SALARIAL 2025

	S. BASE	ACTIVIDAD	TOXICO	TRANSPORTE	VACACIONES	P. VERANO	P. NAVIDAD	P. BENEFICIOS	SAN MARTIN PORRES	P. NOCTURNO	FESTIVOS	H. EXTRAS DIURNAS	H. EXTRAS FESTIVAS
CAPATAZ	36,33	9,92	7,27	2,6	1683,60	1089,90	1089,9	1089,90	1089,90	9,08	97,14	16,15	19,56
CONDUCTOR	33,67	6,72	6,73	2,6	1491,60	1010,10	1010,1	1010,10	1010,10	8,42	89,14	15,19	18,49
PEON ESPECIALISTA	32,84	6,38	6,57	2,6	1451,70	985,20	985,2	985,20	985,20	8,21	86,12	14,56	17,74
PEON	31,84	6,19	6,37	2,6	1410,00	955,20	955,2	955,20	955,20	7,96	84,12	14,1	17,21
AUX ADMVO	36,33	9,9	0	2,6	1464,90	1089,90	1089,9	1089,90	1089,90	9,08	0	0	0

2024/743

CVE-2024-743