

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-18735 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del convenio colectivo de trabajo de la empresa Servibol-UTE Santa Cruz.*

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa SERVIBOL-UTE SANTA CRUZ, para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2013 y 31 de diciembre de 2013, suscrito el 5 de julio de 2013 (con posterior subsanación), por la Empresa y la Representación de los Trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de diciembre de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa Maria Castrillo Fernandez.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

**CONVENIO COLECTIVO.
UTE, SANTA CRUZ.
AYUNTAMIENTO DE BEZANA.**

CAPITULO I
NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, (SERVIBOL, - UTE, SANTA CRUZ) y de la otra los representantes de los Trabajadores y junto al representante de la federación de Servicios Privados de CC.OO. de Cantabria, en su condición de asesores

CAPITULO II
CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Limpieza Viaria, en el Ayuntamiento de Bezana.

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Bezana y dedicada a la actividad de, "Limpieza Viaria".
Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas que presten sus servicios en el ámbito del Ayuntamiento de Bezana, y que desarrollen dicha actividad.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del Convenio Colectivo para el sector citado tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013.

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

Artículo 6.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes signatarias del Convenio podrán denunciar el mismo, lo hará por escrito a la otra parte, con notificación a la Dirección General de Trabajo y detallando el alcance y contenido de la negociación, con un plazo mínimo de dos meses.

Incrementos salariales y Cláusula de revisión.

Año 2013 un 1 por ciento.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

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

Dichas condiciones vendrán recogidas como concepto personal en la nomina, siendo el mismo un concepto salarial revalorizable en la nomina.

**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 comunicarán 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 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

**CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN DE PERSONAL**

Artículo 10.- Clasificación profesional

Encargado, Oficial 1ª Conductor, Oficial 1ª Maquinista, Peón Especialista.

**CAPÍTULO V
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 11.- Prestación del trabajo

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo. Las empresas pondrán 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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

CAPITULO VI **PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

Artículo 12.- Promoción y ascensos

La promoción en las empresas 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.

Las empresas por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

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

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

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

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.

Las empresas deberán comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VII **RETRIBUCIONES**

Artículo 13.- Sistema salarial.

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

Artículo 14.- Retribuciones.

Para el año 2013 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I.

Artículo 15.- Salario base.

El Salario Base para el tiempo comprendido desde el uno de Enero del 2013, hasta el treinta y uno de diciembre del 2013, será según tabla salarial ANEXO I.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

Artículo 16.- Dietas.

DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Los servicios que se ordenen al personal, y que deban desempeñarse al margen de sus funciones habituales y fuera del ayuntamiento de Bezana, darán lugar a indemnización de dietas. Siempre que la empresa mande al trabajador a comer, para volver a trabajar por la tarde, se cobrará la dieta, independientemente del tiempo de trabajo que emplee. Las dietas con carácter previo las deberá autorizar la empresa, y serán de los siguientes importes: Según Tabla Salarial ANEXO I. Si por alguna circunstancia de temporada o zona es superior a esta cantidad, se pagará según factura.

Artículo 17.- Plus Tóxico – Penoso – Peligroso

Desde la negociación del convenio general del sector de limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La empresa se compromete a pagar a toda la plantilla el plus tóxico – penoso – peligroso, si se acuerda en el Convenio General referido.

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. Según tabla salarial ANEXO I. Su devengo se producirá por día trabajado.

Artículo 19.- Antigüedad.

Todos los trabajadores devengaran los siguientes complementos de antigüedad que se generen en módulo de Quinquenio, en valor del 5% del Salario Base, a cobrar en las 12 mensualidades, como en las pagas extras, Dicho complemento se empezará a generar a partir de enero de 2010.

El complemento de Antigüedad no podrá superar el 40% del Salario Base de cada trabajador.

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), las empresas 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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

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 determinara el carácter y naturaleza de las mismas.

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

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175% en horas diurnas, 200% en horas nocturnas, 225 % en horas de las 14 fiestas, por cada hora extra realizada.

Se adjuntará mensualmente con la nómina relación de horas.

Artículo 22.- 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 se abonarán según ANEXO I.

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

Artículo 23.- Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal (Salario Base, y los Pluses que normalmente viene percibiendo el trabajador en su nomina).

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que prestando su servicio dentro de la Empresa UTE, Bezana- 2000, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACIDENTE DE TRABAJO Ó ENFERMEDAD PROFESIONAL.

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

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

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la ley general de la Seguridad Social de 29-6-1.994, aprobada por real decreto legislativo 1/1994.

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.

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 limite, el cien por cien tomando como referencia la nomina 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, tomando como referencia la nomina del mes anterior a la baja.

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

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

CAPÍTULO VIII **JORNADA**

Artículo 25.- Jornada.

La duración máxima de la jornada Semanal será de 37 horas a la semana, 1688 horas al año.

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

Artículo 26.- Horario de trabajo.

Los horarios del centro de trabajo serán los siguientes.

- Martes – Miércoles – Jueves – Viernes – 6:30 horas.
- Lunes – 7 horas.
- Sábado – 4 horas.

Los Sábados por la tarde, cuando se supere la jornada de cuatro horas, el resto de las horas se pagaran como horas extraordinarias Festivas.

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

- 31,20 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.
- 35 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno.
- 40 € cuando la disponibilidad se aplique en 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 I. Temporal y Permisos Reglamentarios
 - dos jornadas para otras circunstancias.

Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.

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

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

Los días, 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando se realicen horas extraordinarias se pagaran 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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 26 días laborables, de lunes a sábado.

La forma de disfrute será como sigue:

Limpieza Viaria:

- Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio
- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.

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

Los trabajadores solicitarán a la empresa las vacaciones con dos meses de antelación.

La empresa contestará por escrito en el plazo de una semana, si no lo hiciera en ese plazo, se entenderán concedidas según lo propuesto por los trabajadores. Siempre que no coincidan dos o más trabajadores en el mismo puesto de trabajo.

El calendario de vacaciones se circunscribirá a los trabajadores exclusivamente de Bezana.

Artículo 30.- Permisos retribuidos.

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

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

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

4. Quince días naturales por matrimonio.
5. Un día por matrimonio de padres e hijos.
6. Un día natural por fallecimiento de tíos 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 Cantabro de Salud. Para si 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 o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

CAPÍTULO IX **EXCEDENCIA**

Artículo 31.- Excedencia.

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

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

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

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

CAPÍTULO X **SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 32.- Subrogación del personal

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

I.T.

Descanso maternal

Incapacidad 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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

CAPÍTULO XI **SALUD LABORAL**

Artículo 33.- Salud laboral.

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

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores. En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

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

PREVENCIÓN.

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

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

RECONOCIMIENTO MEDICO. Y VIGILANCIA DE LA SALUD

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

CAPÍTULO XII **UNIFORMIDAD**

Artículo 34- Uniformidad.

Las Empresas entregarán 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, 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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

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

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 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 XIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Representantes sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas, 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.

Las empresas reconocen doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

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

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.

Las empresas dispondrán para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo, los tableros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 39.- Jubilación.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, Bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la Empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

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.

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.

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.

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 y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de otras que puedan atribuirse.

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.

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).

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

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

Artículo 45.- Nuevas Tecnologías.

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

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta.

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

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

LUNES, 23 DE DICIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 245

DISPOSICIÓN FINAL.

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

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

ANEXO I

UTE, SANTA CRUZ.

TABLA SALARIAL 2013.

CONCEPTO	OFICIAL 1ª	PEÓN- ESPECIALISTA
Salario Base	1302,08 €	1237,87 €
Horas Extras	12,69 €	11,83 €
Horas Festivas	17,26 €	16,39 €
Media Dieta	10,27 €	10,27 €
Kilometraje	0,24 €	0,24 €
Paga Extra de Julio	1352,33 €	1283,43 €
Paga Extra de Diciembre	1352,33 €	1283,43 €

2013/18735

CVE-2013-18735