

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2016-5838** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A., para el año 2016.*

Código 39100023012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A., para el año 2016, suscrito con fecha 8 de abril de 2016, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de junio de 2016.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA**

**EMPRESA DEPURAM**

**CAPITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1º : PARTES SIGNATARIAS**

De una parte la empresa DEPURAM y de otra Los Delegados de Personal, representantes de los trabajadores.

**Artículo 1º.1 : AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de la empresa DEPURAM.

**Artículo 2º : AMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa DEPURAM, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art.9 de este convenio y tablas salariales.

**Artículo 3º : AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa DEPURAM, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

**Artículo 4º : AMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio Colectivo, tendrá vigencia desde el 1 de Enero del 2016 y finalizando el 31 de Diciembre del 2016. Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta que no haya un nuevo Convenio, seguirá en vigor todo su articulado.

**Artículo 5º : DENUNCIA Y REVISION**

Cualquiera de la partes signatarias del Convenio Colectivo 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. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia.

**Artículo 6º : VINCULACION 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 7º : CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

La Empresa respetara las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con los trabajadores/as, no siendo de aplicación la

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Excepto el personal subrogado.

## CAPITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

#### **Artículo 8º : INGRESO AL TRABAJO**

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

La Empresa comunicara a los Delegados de Personal, el personal a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregara una copia del contrato al trabajador/a contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

#### **CESES:**

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

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevara la perdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido. Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de diferencia en el preaviso.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### **Artículo 9º : CLASIFICACION DEL PERSONAL**

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

##### **Grupo de Mandos Intermedios.**

Grupo de Operarios.

Grupo de mandos intermedios:

1. Jefe de Zona

##### **Grupo de Operarios.**

Conductor.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Auxiliar Administrativo.

Peón Especializado.

Peón

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

CAPITULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 10º: PRESTACION DEL TRABAJO**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

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/as utilizarán los medios de protección que la empresa facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir y le sea de aplicación el RD 1032/2007, le serán abonados los gastos de obtención del CAP, ( certificado de aptitud profesional ), así como se le facilitará la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

Para evitar riesgos a los trabajadores, cuando se produzcan nevadas, aquellos trabajadores que tengan que realizar su trabajo en otros centros de trabajo distintos del habitual, que es donde reside, el trabajador prestará su trabajo en el centro de trabajo habitual.

Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir y le sea de aplicación el R.D 1032/2007, le serán abonados los gastos de obtención del CAP ( Certificado de Aptitud Profesional ) así como se le facilitará la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

CAPITULO V  
PROMOCION Y ASCENSOS

**Artículo 11º: PROMOCION Y ASCENSOS**

La promoción en la empresa DEPURAM, 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 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios. Ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA, POR RAZONES ORGANIZATIVAS, TECNICAS O PRODUCTIVAS.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría

Superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador/a en esa situación serían las más beneficiosas.

#### TRABAJO DE INFERIOR CATEGORIA POR RAZONES ORGANIZATIVAS TÉCNICAS O PRODUCTIVAS:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría, lo será por razones que lo justifique y por el tiempo imprescindible. Al trabajador/a se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa. La Empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los Representantes de los trabajadores.

Normalmente solo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente o por necesidades del servicio podrá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, 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. En todos estos casos el trabajador percibirá una Dieta por Trabajo a Tarea y que será por día trabajado.

### CAPITULO VI

#### RETRIBUCIONES

##### **Artículo 12º: SISTEMA SALARIAL**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, 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 descanso computables como trabajo.

#### PERCEPCIONES SALARIALES

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario Base.

2. Complementos Salariales:

Personales

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Las cantidades que la empresas abonen libremente y voluntariamente a sus trabajadores / as.

Las pactadas en Convenio que sean de carácter cotizables a la Seguridad Social.

Complemento personal-

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

3. De vencimiento superior a un mes:

Las Pagas Extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extra salariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descansos.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

Las indemnizaciones por gastos realizados por el trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos.

**Artículo 13º: ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS**

Se establece en La Empresa la estructura de las percepciones económicas en base a, los siguientes conceptos:

Salario Base.

Gratificaciones Extraordinarias.

Retribución de Vacaciones.

Complemento Personal.

Complemento de productividad

Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Tóxico-Penoso- Peligroso, Antigüedad.

Pluses Extra salariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, pluses de transportes, ropa de trabajo, dietas u otros de similar naturaleza.

**Artículo 14º: INCREMENTOS SALARIALES**

Los salarios y sueldos de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, quedan reflejados en las tablas para el año 2016.

Para el año 2016 el incremento de los valores y conceptos salariales del convenio colectivo, será el 0%

**Artículo 15º: ANTIGÜEDAD**

En los primeros siete años de prestación efectiva de servicios en la empresa, no se generará ningún derecho en concepto de antigüedad. A partir del séptimo año de prestación efectiva en la, se comenzará a devengar complemento de antigüedad por permanencia en la misma en modulo de quinquenio, de tal forma que:

Con 12 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 1 quinquenio.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Con 17 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 2 quinquenios.

Con 22 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 3 Quinquenios.

Y así sucesivamente

El valor económico del quinquenio será del 5% sobre los conceptos salariales (salario base, complemento personal, toxico-peligroso, plus de transporte).

Al personal subrogado le será de aplicación lo contenido en este artículo.

**Artículo 16º: TRABAJO TOXICO-PENOSO- PELIGROSO**

Los trabajadores de la empresa tanto en limpieza como en recogida que tengan que realizar excepcionalmente labores- toxicas- peligrosas, se les abonaran un plus por estos conceptos del 20% sobre el salario base. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagara por mes trabajado.

**Artículo 17º: TRABAJOS NORTURNOS**

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

**Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL- EQUIPARACION**

Como consecuencia del acuerdo de homologación recogido en el texto del Convenio 2003-2004, según art. 18. Se estableció un Complemento personal cuyo importe se ve incrementado según lo recogido en art.14 del Convenio y no siendo de aplicación el art.7 del Convenio en lo que se refiere a la no posibilidad de absorción o compensación al finalizar la homologación salarial arriba referida. Asimismo, las partes se comprometen a que dicho complemento no podrá verse afectado por lo establecido en el art. 41.1.d del estatuto de los Trabajadores, dada la vinculación de dicho complemento al salario base.

**Artículo 19º: PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y DIETAS**

Se establece un Plus de transporte por gastos para acudir al puesto de carácter extra salarial (ver Tablas).

Dicho Plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrara por mes de trabajo.

Si por necesidades del servicio, el trabajador/a tuviese que desplazarse utilizando su un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,203 euros/ Km. En el supuesto que el desplazamiento se realice con un vehículo de la empresa, dicho concepto de kilometraje no corresponderá. Así mismo dicho Plus

será incompatible con la Dieta de Trabajo a Tarea, quiere esto decir que no compensara este Plus un Trabajo a Tarea.

DIETAS:

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

El importe de las dietas será el reflejado en Las Tablas Salariales del año 2013, con el correspondiente incremento registrado en el Artículo 14.

Dieta de Trabajo a Tarea o Plus Trabajo a Tarea  
El valor de esta Dieta o Plus para el año 2016 viene reflejado en la Tabla de Dieta de Trabajo a Tarea.  
Se cobrará por Día de Trabajo efectuado a tarea. Este valor se verá incrementado para lo sucesivo en el mismo porcentaje que las cantidades referidas en el Artículo 14 de este Convenio. Los Trabajos a Tarea, se compensarán exclusivamente con estas dietas.

**Artículo 20º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

A todo trabajador que conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de la imperiosa necesidad del servicio a realizar le fuese impuesta una sanción administrativa, y siempre que en la realización del servicio no haya imputación de responsabilidad comprobada del trabajador, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción incluida la recuperación de los puntos en su caso. Si la sanción conllevara la retirada del permiso de conducir, tanto por acatamiento de sanción o sentencia firme, la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el periodo de retirada de carne, las retribuciones de la categoría profesional que tuviere reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso la empresa lo incorporará en su puesto de trabajo habitual.

**Artículo 21º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

A todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonará 3 gratificaciones extraordinarias de 30 días.

Julio, que se abonará con fecha límite el 15 de Julio.

Navidad, que se abonará con fecha límite el 15 de Diciembre.

Marzo, que se abonará con fecha límite el 15 de Marzo.

Computándose a estos efectos como tiempo efectivo de trabajo, el de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, maternidad o riesgo por embarazo.

Las Pagas extraordinarias se abonarán sobre todos los conceptos salariales, excluida la productividad.

**Artículo 22º: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente, en base a, siguientes criterios:

ACCIDENTE DE TRABAJO:

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

El 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (Incapacidad Temporal).

**ENFERMEDAD COMUN:**

En caso de hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día.

Sin hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día, siempre que el trabajador no haya cogido la baja en los 3 meses anteriores.

En todos los supuestos dicho complemento se pagara en tiempo máximo de I.T. de 18 meses.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y el mencionado complemento podrá superar el 100% de las retribuciones que correspondan en activo.

La empresa podrá requerir al trabajador al sometimiento medico oportuno, para comprobación de su estado. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

CAPITULO VII  
JORNADA

**Artículo 23º: JORNADA**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la jornada será de: 1.787 Hora/año (39 horas semanales), para el personal de Limpieza Viaria.

La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con : 14 fiestas, el 3 de Noviembre (San Martin de Porres) y 26 días laborables de vacaciones.

Dichos calendarios serán negociados con los Representantes de los Trabajadores dentro de los criterios anteriormente señalados. Las modificaciones del calendario se notificaran a los Representantes de los Trabajadores, y a los Trabajadores/as afectados con un mínimo de 15 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

No obstante con objeto de adaptar la regulación de la normativa legal sobre jornadas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores, se regulara y pondrá en conocimiento de al menos 12 horas, explicando igualmente las causas de dichos cambios.

**Artículo 24º: HORARIO DE TRABAJO**

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar:

Recogida de Basura.

Limpieza viaria.

Transporte de Plantas de Transferencia y Puntos Limpios.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Limpieza de contenedores.

Plantas de Transferencia u puntos Limpios.

#### **Artículo 25º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO**

Por trabajar en Domingo y Festivo el trabajador percibirá un Plus de Domingo o Festivo, según Tabla Salarial Adjunta, cantidad que se verá incrementada de igual manera que el resto de los conceptos salariales sujetos a convenio.

El trabajador podrá optar entre cobrar el mencionado plus o compensar las horas trabajadas por el valor de dos días de las mismas por descansos.

Esta compensación no podrá acumularse, ni se producirá seguida al periodo de vacaciones, para ello se disfrutaran los descansos dentro del plazo de 15 días a continuación de la fiesta, o cuando el trabajador lo requiera.

Se considerara el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres, como día no laborable y retribuido. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladara al día siguiente.

#### **Artículo 26º: TIEMPO DE TRABAJO**

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas, computaran como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 27º: TURNO DE TRABAJO**

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Estos turnos son los siguientes:

Jornada Partida.  
Jornada de Mañana.  
Jornada de Tarde.  
Jornada de Noche.

#### **Artículo 28º: VACACIONES**

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutaran de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborales.

Los trabajadores disfrutaran las vacaciones en dos turnos

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

A todos los efectos los sábados se consideraran laborales, salvo que vengan señalados como festivos.

Los trabajadores que al contabilizar los veintiséis días laborables, tengan que continuar su periodo vacacional mas allá de los días del mes asignado, se incorporaran el primer día del

Mes siguiente y los días que le queden de vacaciones, los disfrutaran a lo largo del año, solicitándolos con dos meses de antelación.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, establecerán un periodo vacacional que abarque los meses donde se cogerán las vacaciones. Igualmente se fijara un criterio rotativo a la hora de determinar el mes de vacaciones., pudiéndose por acuerdo entre trabajadores y sin entorpecer el normal funcionamiento del servicio, cambiar o partir las vacaciones en dos veces. Las vacaciones no comenzaran en el día de descanso del trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutaran por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

Si un Trabajador se encontrase en situación de I.T. antes del inicio de las vacaciones y no pudiese disfrutarlas en las fechas señaladas en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, aun cuando se haya superado los límites temporales de caducidad anual. A tal fin, el trabajador en el momento de su reincorporación solicitara el disfrute de las vacaciones pendientes correspondiente al año anterior debiéndose disfrutar las mismas en el plazo máximo de tres meses.

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

La retribución será de una mensualidad normal, considerándolo como en caso de haber trabajado.

#### **Artículo 29: DESCANSOS**

Limpieza Viaria de Piélagos. Los trabajadores de la limpieza viaria de Piélagos tendrán un sábado libre al mes, ese día el trabajador que este operativo realizara toda la jornada

#### **Artículo 30º: PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Tres Días por Asuntos propios. Vinculados a las necesidades del Servicio  
Quince Días en caso de matrimonio.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Durante tres Días en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de conyugue, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos. Ampliados en dos más, en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos, en plazo máximo de un mes.

En todos los supuestos el trabajador deberá aportar el justificante de la autoridad sanitaria correspondiente.

La aplicación de estos permisos se podrá coger durante el ingreso del enfermo

En todos los supuestos el trabajador determinara cual es el sistema que quiere aplicar y lo pondrá en conocimiento de la empresa.

Un Día en caso de fallecimiento de un tío/a, o sobrino por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

Dos Días por traslado de vivienda.

El trabajador dispondrá de tres horas, con el fin de acudir a una consulta médica. Cuando el desplazamiento precise salir fuera del término municipal más de 20 kilómetros tendrá derecho a toda la jornada.

Para los trabajadores con categoría de conductor a efectos de este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carnet de conducir. Cuando el motivo se origine estando el trabajador en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzara a voluntad del trabajador, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente.

Lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente (Art.37 del Estatuto de los Trabajadores).

#### CAPITULO VIII SUBROGACION DEL PERSONAL

##### **Artículo 31º: SUBROGACION DEL PERSONAL**

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio general del Sector de Limpieza Pública, Vía, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en sus artículos 49-50-51-52-53.

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

Los trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

Incapacidad temporal.

Descanso maternal.

Incapacidad permanente.

Excedencia.

Vacaciones.

Permisos recogidos en la Ley de Conciliación Familiar y Laboral

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Pasaran a estar adscritos a la nueva contrata.

Vacaciones en caso de subrogación:

Si la empresa tiene fijado un calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicación deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador/a.

El trabajador podrá disfrutar el periodo íntegro de vacaciones, pero el abono de la nueva empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

#### CAPITULO IX SALUD LABORAL

##### **Artículo 32º: SALUD LABORAL**

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L.8 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), 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/as.

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

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y plan de prevención participaran los Representantes de los Trabajadores, al igual que los trabajadores/as en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

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

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

##### RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa en base al Art.22 de la L.P.R.I, procederá a facilitar los Reconocimientos Médicos pertinentes a todos los trabajadores/as de las características específicas y con la

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

prioridad que el puesto de trabajo requiera. Mínimo una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos y dentro de la jornada laboral. En el caso de fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral e

incluso fuera del centro de trabajo, corresponderá a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y o económicas de dicha revisión, incluyendo los gastos de desplazamiento.

El Delegado de prevención dispondrá de un crédito horario adicional retribuido, al contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, Art 86.e.1º

El Delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes, con carácter mensual.

Se constituye la Comisión Paritaria de Salud Laboral, compuesta por los Delegados de Personal y en igual número de miembros de la empresa. El objeto central de dicha Comisión será el desarrollar lo previsto en L.P.R.L, R.S.O. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

La comisión Paritaria de Seguridad y salud laboral, se reunirá cada seis meses con carácter ordinario y cuando se considere necesario a petición de parte, previa comunicación por escrito.

La reunión se convocara en plazo de 5 días hábiles desde que se solicite.

De dichas reuniones se levantara acta de lo hablado y acordado.

#### **Artículo 33º: UNIFORMIDAD**

Los trabajadores serán dotados de las prendas de trabajo y los equipos de seguridad de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan:

Equipo de protección individual	Unidad	Duración
Buzo	1	1 año
Traje de Faena	1	1 año
Traje de Agua	1	1 año
Guantes	--	según deterioro
Botas de Agua para lluvia	1	2 años

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

Prendas de Abrigo ( Anorak/ Chaleco )	1	2 años
Camisas o camisetas	2	1 año
Botas o Zapatos de material de Invierno	1	1 año
Jersey	1	1 año

Las prendas relacionadas anteriormente por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia, serán sustituidas por otras nuevas.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y el Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad y Salud.

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 34º: INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

- Muerte por Accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).....14.678,50 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo..... 14.678,50 euros
- Incapacidad por Infarto Laboral ..... 14.687,50 euros
- Muerte por Infarto Laboral ..... 14.678,50 euros

El Hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

Las cifras señaladas se verán incrementadas según incrementos detallados en el Art. 14. Los incrementos vendrán especificados en Las Tablas Salariales.

##### Artículo 35º: NUEVAS TECNOLOGIAS

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de 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, requieran determinados criterios y actuaciones que respeten, las

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

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 gestiona y negocia 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 efectos 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 de 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 no podrán ser inferiores a la que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual percibirá 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 las nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo 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 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.

#### **Artículo 36º: JUBILACION**

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

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

La amortización de un puesto de trabajo por razones de jubilación, que cumpla los requisitos legales para ello, la empresa convertirá un contrato temporal en indefinido.

#### **Artículo 37º: COMISION PARITARIA**

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

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, tanto por modificaciones, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo, 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 laborales, desde la petición realizada y en la misma se tratará cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someterán 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. Si desde dicha mediación del ORECLA no se llegara a ningún acuerdo, las partes se someterán con carácter opcional a un arbitraje vinculante del ORECLA.

#### **Artículo 38º: RESOLUCION DE CONFLICTOS**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA\_ CANTABRIA (Órgano de Resolución 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 de conflicto colectivo.

#### **DISPOSICION FINAL.**

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

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

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

**TABLAS SALARIALES AÑO 2016**

**DEPURAM**

Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, quedan establecidos en la tabla salarial que al efecto se recoge, en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo, sobre todos los conceptos recogidos y que son los siguientes:

- Salario Base.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de vacaciones.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia. Dietas.
- Indemnización por Muerte e Enfermedad.
- Muerte o Incapacidad por Infarto Laboral.

<u>CATEGORIAS</u>	<u>2016</u>	<u>CANTIDA D</u>	<u>SALARIO BRUTO REFERENCIA 2013</u>	<u>COMPLEMENT O PERSONAL AL MES ( Artículo 18 )</u>
<u>CONDUCTO R</u>	17.941,91 €	538,25 €	18.480,16 €	178,43 €
<u>PEON</u>	16.759,26 €	502,77 €	17.262,03 €	213,86 €

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS TOXICO- PENOSO</u>	<u>PLUS TRANSPORTE</u>	<u>SALARIO BRUTO</u>
JEFE D ZONA	932,41 €	186,46 €	30,63 €	
CONDUCTOR	893,15 €	178,45 €	30,63 €	16.719,89 €
OFICIAL 1ª	880,57 €	176,63 €	30,63 €	
OFICIAL 2ª	852,65 €	170,98 €	30,63 €	
PEON ESPEC.	817,09 €	163,15 €	30,63 €	
PEON	791,03 €	158,25 €	30,63 €	14.863,16 €

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

<b>CONCEPTO</b>	
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,204 €
DIETA COMPLETA	64,12 €
ALOJAMIENTO	38,32 €
DESAYUNO	3,62 €
COMIDA Y CENA ( CADA UNO )	10,99 €
PLUS DE FESTIVO	73,90 €
PLUS DE DOMINGO	63,34 €
INDEMNIZACION POR MUERTE	14.722,50 €
INDEMNIZACION POR INVALIDEZ	14.678,50 €
INCAPACIDAD POR INFARTO LABORAL	14.678,50 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	14.678,50 €

Los abajo firmantes, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa DEPURAM.

**ACUERDAN:**

Que los conceptos de **Trabajo a Tarea** que a continuación se relacionan se recogen como conceptos salariales, con definición implícita en su enunciado y su asignación económica en cada caso.

Que dichos valores están sujetos al principio de actualización económica, sobre la base del Art. 14 del Convenio Colectivo de aplicación.

	Valor para 2016
<b>Concepto de Trabajo a Tarea</b>	
Trabajo a Tarea	<b><u>21,51 euros</u></b>
Lavado Contenedores en otro Centro de Trabajo	<b><u>21,51 euros</u></b>
<u>Lavado Contenedores en Liebana</u>	<b><u>43,03 euros</u></b>
Camiones Porta - Contenedores	<b><u>21,51 euros</u></b>
Doblar Jornada en Pielagos	<b><u>61,28 euros</u></b>

Los trabajadores, conductores de ampliroles, que a la fecha de la firma del presente Convenio, tengan reconocido en su nómina un plus de productividad mensual variable,

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

pasaran a tener un plus de productividad fijo mensual, vinculado al puesto de trabajo, de 410 € (4.920 €/año). Dicho plus, que no se abonará en ninguna de las pagas extraordinarias, es incompatible con el concepto trabajo a tarea, epígrafe trabajo a tarea, establecido en este apartado.

2016/5838

CVE-2016-5838