

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-6198 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa General de Asfaltos y Servicios S.L., para el periodo 2015-2017.*

Código 39002872012005

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa General de Asfaltos y Servicios, S. L., en su contrata con el Ayuntamiento de Torrelavega, para el periodo 2015-2017, suscrito con fecha 12 de mayo de 2016 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido 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 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, 28 de junio de 2016.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

CONVENIO COLECTIVO General de Asfaltos y Servicios (GEASER) en su contrata con el Ayuntamiento de Torrelavega del año 2016

CAPÍTULO 1

Artículo 1º: Determinación de las partes, ámbito funcional y personal.

El Convenio colectivo está suscrito por la representación de General de Asfaltos y Servicios, S.L. (en adelante Geaser) y la representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega, adscritos al servicio de recogida de residuos urbanos.

Establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de Geaser, para la contrata efectuada con el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 2º: Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa Geaser, que desarrollen su actividad profesional en la contrata adjudicada por el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 3º: Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2015 y terminando el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4º: Denuncia y revisión.

El Convenio se considerará denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones durante la primera quincena del mes de Enero de 2018, estableciéndose un periodo máximo entre reuniones de 30 días, a lo largo de la negociación.

Artículo 5º: 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 6º: Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores/ as, no siendo de aplicación la

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º: Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de interpretar las dudas que se planteen sobre la correcta aplicación del Convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.

Estará compuesta por los delegados del personal y en igual número por miembros de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a petición de parte, siempre que se considere necesario, previa comunicación por escrito.

La reunión deberá convocarse en el plazo de cinco días hábiles desde que se solicite. De dichas reuniones se levantará acta.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8º: Ingreso al trabajo.

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

La empresa comunicará a los delegados de personal, el personal a contratar y el tipo de contrato. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador/a contratado y una copia básica del mismo a los representantes sindicales.

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

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado con quince días de antelación a la finalización del mismo.

Artículo 9º: Ceses voluntarios.

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 quince días.

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

Artículo 10º: Movilidad funcional temporal.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

1.- La empresa por necesidades del servicio, entendiéndose por tales bajas por IT, permisos, extinción del contrato y similares, podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo por un plazo máximo de quince días, entre el personal que realice trabajos de su misma naturaleza y categoría, recurriendo preferentemente al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Para ello la empresa comunicará previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o delegado de personal, la necesidad de cubrir el puesto de que se trate y el motivo, debiendo ocuparlo al día siguiente.

2.- Si la modificación del turno se prevé superior a quince días, en la misma comunicación anterior, se hará constar tal circunstancia, para que dentro de los cuatro días siguientes puedan presentarse voluntarios. En tal caso, ocupará el puesto temporalmente el primer trabajador que se presente voluntario, volviendo el designado inicialmente al turno que le corresponda.

3.- Si, presumiblemente, la necesidad temporal es superior a treinta días y no fuera posible cubrir el servicio con personal ajeno, quedará adscrito al puesto con carácter provisional el trabajador designado.

En estos supuestos, cuando la asignación sea con carácter temporal, no se seguirá el procedimiento del artículo 41, ni se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.- Cuando se prevea que la asignación del puesto va a tener carácter definitivo, se seguirá, simultáneamente, el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de doce horas entre el final de una jornada y el principio de otra.

Artículo 11º: Jubilación.

11.1. Jubilación a los 64 años.

La empresa, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que, cumplidos los 64 años lo soliciten, sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile, ajustándose a lo legislado al efecto en cada momento.

11.2. Jubilación parcial.

La empresa accede a la jubilación parcial de sus trabajadores de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 12º: Clasificación profesional.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

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

- Encargado. A las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo personal de oficios, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades a realizar y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.
- Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado, 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.
- Jefe Administrativo. Responsable del área administrativa del servicio.
- Auxiliar Administrativo. A las órdenes del jefe administrativo, realizará las funciones propias del área administrativa del servicio.
- Conductor. En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará del vehículo que conduce para que salga del parque en las debidas condiciones.
Los conductores deberán realizar la recogida de acuerdo a lo determinado por las características del vehículo y por su categoría profesional. El conductor deberá dejar el contenedor en el lugar dispuesto para ello, cerciorándose que los residuos que se encuentran en el exterior no obstaculicen la maniobra de carga y posterior depósito del contenedor. Igualmente cuidará que los objetos voluminosos que se encuentren en el exterior del envase no queden obstaculizando la vía pública con causa en la maniobra de recogida. Por esta función no se aplica Plus de Polivalencia.
- Peón Especialista. El dedicado a las funciones concretas y determinadas de limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad.
- Peón. Trabajador de más de dieciocho años, encargado de ejecutar labores cuya realización requiere principalmente esfuerzo físico.

Artículo 13º: Prestación del trabajo.

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

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores/as todos los medios necesarios para que éstos 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 les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de los mismos.

Artículo 14º: Promoción y ascensos.

La promoción en la empresa se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba de dos meses para el personal de mandos intermedios y de un mes para operarios.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

Ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un período 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/a en esa situación serían las más beneficiosas.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen 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.

En todo caso, la empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15º: Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral será de 37,5 horas semanales. 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, y el 3 de noviembre y las vacaciones correspondientes. La festividad del 3 de noviembre se fijará de común acuerdo con la empresa.

Se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Los operarios que efectúen trabajos durante estos días, se les retribuirá como si de un festivo se tratase sin derecho a día de descanso compensatorio.

Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores, dentro de los criterios anteriormente señalados.

Las modificaciones del calendario se notificarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores/as afectados, con un mínimo de quince días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

Se establecen seis días de asuntos propios, que se disfrutarán según las normas establecidas entre trabajadores y la empresa, y que no darán lugar a abono o retribución de ninguna clase si no se disfrutaron en el transcurso del año laboral.

Todos los trabajadores disfrutaran de al menos un fin de semana completo de libranza al mes, que vendrá reflejado en el calendario laboral, entendiéndose como tal, la libranza de un sábado más un domingo.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

Artículo 16º: Horarios de trabajo.

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar, y serán los establecidos en el calendario laboral. Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

Artículo 17º: Tiempo de trabajo.

Los trabajadores tendrán 15 minutos diarios de descanso para jornadas que excedan de 6 horas, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 18º: Turno de trabajo.

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

- Jornada de mañana.
- Jornada de tarde.
- Jornada de noche.

Artículo 19º: Permisos retribuidos.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días naturales, ampliables a cinco, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los casos de alumbramiento de esposa y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres de uno u otro, hermanos y abuelos. Serán dos, ampliables a cuatro, en los casos de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de familiares hasta el segundo grado por afinidad, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

Considerándose, no hospitalización, el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención.

Si se diera la circunstancia de que los tres días de permiso no fueran suficientes para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará la licencia en un día más, presentando la correspondiente justificación.

Un día en caso de matrimonio de padres, hijos naturales o políticos y nietos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Para los trabajadores con categoría de conductor y Peon Especialista a efectos de este servicio se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carnet de conducir.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

Para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención del título profesional por el tiempo necesario y justificando la circunstancia.

Cuando el motivo se origine estando el trabajador/a en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzará a voluntad del trabajador/a, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente.

Consulta médica: Siempre que se halle debidamente justificado y no exista posibilidad de realizarla fuera de la jornada de trabajo, se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma. El trabajador deberá presentar el oportuno justificante a la empresa.

Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o en los supuestos contemplados por la ley.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 20º: Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales.

- En los meses que sean de 31 días, la segunda quincena será del día 16, al 31 ambos inclusive.
- Y la segunda quincena de Febrero será del día 16 hasta alcanzar los 15 días naturales.

Los trabajadores/as conocerán la fecha del inicio de las vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, en dos períodos y su distribución será la acordada en el calendario de vacaciones, las mismas se disfrutarán obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

- Las vacaciones se dividen en dos quincenas.
- En cada quincena como máximo podrán disfrutar de las vacaciones dos trabajadores que nunca serán dos peones a la vez. En las quincenas correspondientes a los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la empresa acepta que siempre estén dos trabajadores de vacaciones. En el resto de quincenas el criterio es que este siempre un trabajador de vacaciones, salvo que de común acuerdo se determine que lo estén dos.
- Cada quincena tendrá una valoración.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

- La suma de las dos quincenas será la que dictamine el orden de elección de vacaciones.
- Las vacaciones se elegirán en dos tandas:
- La primera quincena (preferencial).
- La segunda quincena (no preferencial).
- La primera quincena (preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume menor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la mayor puntuación.
- La segunda quincena (no preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume mayor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la de menor puntuación.
- En caso de empate en la puntuación decidirá el de más antigüedad.
- Para la primera aplicación de este acuerdo se tomará como punto de partida el disfrute de vacaciones realizado en el año 2005.
- Con el fin de poder publicar los calendarios de vacaciones, en el tiempo marcado en el segundo párrafo del presente artículo, se deberán solicitar las mismas por cada trabajador a la empresa, antes del 30 de septiembre del año anterior al disfrute de las mismas.

PUNTUACIÓN DE LAS QUINCENAS

1ª Quincena	ENERO	45
2ª Quincena		1
1ª Quincena	FEBRERO	2
2ª Quincena		5
1ª Quincena	MARZO	10
2ª Quincena		15
1ª Quincena	ABRIL	35
2ª Quincena		20
1ª Quincena	MAYO	25
2ª Quincena		30
1ª Quincena	JUNIO	60
2ª Quincena		65
1ª Quincena	JULIO	75
2ª Quincena		85
1ª Quincena	AGOSTO	90
2ª Quincena		100
1ª Quincena	SEPTIEMBRE	80
2ª Quincena		70
1ª Quincena	OCTUBRE	17
2ª Quincena		7
1ª Quincena	NOVIEMBRE	12
2ª Quincena		6
1ª Quincena	DICIEMBRE	40
2ª Quincena		50

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 . 4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera , al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan .

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Su retribución será una mensualidad normal.

Artículo 21º: Excedencias.

En materia de excedencia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 22º: 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 períodos de descansos computables como de trabajo.

Artículo 23º: Estructura de las percepciones económicas.

Percepciones salariales: Tendrán la consideración de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base.
2. Complemento de Convenio.
3. Complemento limpieza de camiones.
4. Nocturnidad
5. Plus de festivos.
6. Plus de domingos.
7. Plus de gruísta.
8. Plus de polivalencia.
9. Antigüedad.

Artículo 24º: Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial del anexo.

- 2015: Igual al 2014 (adjunto en anexo)
- 2016: Salario Base del 2015 más 4 euros mensuales.
- 2017: Salario Base del 2016 más 5 euros mensuales.

Artículo 25º: Complemento de Convenio.

Lo percibirán los conductores, peones especialistas y los peones y en el mismo se retribuyen entre otras las condiciones de trabajo tanto penosas, tóxicas y peligrosas del puesto de trabajo. Y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo.

- 2015: Igual al 2014 (Adjunto en Anexo 1)
- 2016: Complemento de Convenio del 2015 más 1,25 euros mensuales.
- 2017: Complemento de Convenio del 2016 más 2,50 euros mensuales

Artículo 26º: Complemento limpieza de camiones.

Lo percibirá todo el personal que realice la limpieza de los vehículos del servicio, y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo. Este complemento no se devenga en el período de vacaciones.

La obligación del trabajador será la de realizar la limpieza del vehículo que utilice en su jornada laboral.

- 2015: igual al del 2014 (adjunto en Anexo 1)
- 2016: igual al del 2015
- 2017: igual al del 2016

Artículo 27º: Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, Y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- 2015: igual al del 2014 (adjunto en Anexo 1)
- 2016: igual al del 2015
- 2017: igual al del 2016

Artículo 28º: Plus de festivos.

Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un día festivo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- 2015: igual al 2014 euros/día sin día de libranza añadido (adjunto en Anexo 1).
- 2016: igual al 2015 euros/día sin día de libranza añadido.
- 2017: igual al 2016 euros/día sin día de libranza añadido.

Artículo 29º: Plus de domingos.

Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un domingo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

- 2015: igual al del 2014 (adjunto en Anexo 1)
- 2016: igual al del 2015
- 2017: igual al del 2016

Artículo 30º: Plus de gruista.

Lo percibirán mensualmente los conductores que habitualmente realicen trabajos con el camión grúa, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- 2015: igual al del 2014 (adjunto en Anexo 1)
- 2016: igual al del 2015
- 2017: igual al del 2016

Este complemento no se devenga en el período de vacaciones.

Artículo 31º: Plus de polivalencia.

Por dicho complemento, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa (por mes), y en función de las características organizativas del servicio, los conductores que con carácter voluntario acepten incorporarse a la aplicación de este plus, se obligan, a requerimiento de la empresa, a realizar de forma transitoria labores de inferior categoría, como pueden ser: recogida de muebles y enseres, recogida de residuos depositados fuera de los contenedores o en la vía pública, limpieza de los puntos de recogida, lavado manual de contenedores, reparación y mantenimiento de contenedores o maquinaria del servicio, etc.

En el caso de que por necesidades del servicio se haga imprescindible la función "polivalente" para algún trabajador, esta condición y el plus correspondiente, podrá ser aplicado de manera obligatoria para dos trabajadores dentro de una misma categoría y turno, teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa.

Este complemento no se devenga en el período de vacaciones.

- 2015: igual al del 2014 (adjunto en Anexo 1)
- 2016: igual al del 2015
- 2017: igual al del 2016

Artículo 32º: Antigüedad.

La retribución por antigüedad en la Empresa será de la siguiente forma:

- 2015: 30 euros/quinquenio por 12 pagas, teniendo en cuenta la antigüedad generada desde inicio de contrata.
- 2016: 30 euros/quinquenio por 12 pagas, teniendo en cuenta la antigüedad generada desde inicio de contrata.
- 2017: 30 euros/quinquenio por 12 pagas, teniendo en cuenta la antigüedad generada desde inicio de contrata.

Artículo 33º: Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonarán 3 gratificaciones extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas.

Paga de verano:

Devengo: Del 1 de enero al 30 de junio. Y se abonará el día 30 de junio.

Cuantía: Estará compuesta por una mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio.

Paga de Navidad:

Devengo: Del 1 de julio al 31 de diciembre. Y se abonará antes del 20 de diciembre.

Cuantía: Estará compuesta por 1 mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio.

Paga de marzo:

Devengo: Del 1 de enero al 31 de diciembre. Y se abonará el día 31 de marzo.

Cuantía: Estará compuesta, por una mensualidad del salario base y Complemento de Convenio.

Artículo 34º: Complemento incapacidad temporal.

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

Accidente de trabajo:

- EI 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (incapacidad temporal).

2. Enfermedad común:

- Se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente por enfermedad común hasta el 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la incapacidad temporal, siempre que el porcentaje de absentismo por este concepto en el año anterior no supere el 3% y que el trabajador afectado no haya incurrido en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común en los doce meses anteriores.

Artículo 35º: Horas extraordinarias.

Ambas partes, conscientes del paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, consideran necesaria la limitación de las horas extraordinarias que, en ningún caso, tendrán carácter habitual o continuado y se tratarán de limitar a los casos de emergencia o de razonada necesidad. Los valores de la hora durante la vigencia del presente convenio serán los establecidos en el correspondiente anexo.

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100% las realizadas en festivo o nocturno.

Artículo 36º: Pago de haberes

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

El pago de haberes se realizará mensualmente como máximo el día 5 de cada mes (incluido), si fuese festivo el inmediato laboral posterior y mediante transferencia bancaria, estando obligado el trabajador a suministrar a la empresa los datos bancarios precisos en el que quiere percibir los haberes.

CAPÍTULO VI

SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 37º: 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 y al pliego de condiciones técnicas aprobado por el Ayuntamiento de Torrelavega.

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

1.- los trabajadores/as 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.

2.- 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 períodos 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/a podrá disfrutar el período íntegro de vacaciones, pero el abono de la nueva Empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 38º: 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/as.

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

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

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/as.

En la elaboración de la evaluación de riesgos y Plan de Prevención participarán 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 o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

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

La empresa sobre la base del artículo 22 de la L.P.R.L. procederá a facilitar los reconocimientos médicos pertinentes a todos los trabajadores/as, y con la periodicidad que el puesto de trabajo requiera, mínima una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos.

EI reconocimiento médico o vigilancia de la salud, se realizará durante la jornada de trabajo, siendo ese tiempo retribuido.

EI 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.

Se constituye el Comité Paritario de Seguridad y Salud, compuesta por los delegados de personal e igual miembros de la empresa. EI objetivo central de dicho Comité será el desarrollar lo previsto en la L.P.R.L., R.S.P. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

El Comité se reunirá tantas veces como sea necesario, levantando acta de dicha reunión.

Artículo 39º: Uniformidad.

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

Uniformidad de invierno.

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

Conductor: 1 Traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 chaleco reflectante y 1 par de botas de seguridad.

Peón Especialista y Peón: 1 traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 anorak reflectante y 1 par de botas de seguridad.

Uniformidad de verano.

Encargado y Capataz: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de zapatos.

Conductor: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, y 1 par de zapatos de seguridad.

Peón Especialista y Peón: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 camisas manga corta reflectantes y 1 par de zapatos de seguridad.

Asimismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua y guantes, con la debida justificación.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

Fechas de entrega: Invierno: 1 de octubre. Verano: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.

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

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

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 40º: Ayuda escolar.

Se abonará para los años de vigencia del presente convenio la cantidad de 60 euros anuales, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un centro docente para el curso que comienza a la fecha de abono.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de septiembre.

Artículo 41º: Indemnización por muerte e incapacidad.

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

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional): 13.189,00 euros.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo: 13.189,00 euros.
- Invalidez por infarto laboral: 13.189,00 euros.
- Muerte por infarto laboral: 13.189,00 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.

Artículo 42º: Garantía por retirada del permiso de conducción.

Todo trabajador que, para el desarrollo de su trabajo, utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de un trabajo, (salvo estado de embriaguez o imprudencia temeraria, exceptuando los casos de necesidades del servicio), tendrá derecho a las siguientes garantías:

- Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la empresa ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole durante el período de retirada, el salario de dicho puesto.
- En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la empresa procederá de igual manera.
- Caso de no ser superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, la Empresa le ofrecerá al trabajador un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar, siempre que exista puesto vacante.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

En los dos primeros supuestos de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el permiso de conducir reglamentario.

- En caso que la retirada del permiso de conducir fuese con su vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe ó estado de embriaguez; la empresa aplicará el mismo procedimiento que cuando se le retira el carnet durante la realización del trabajo y que está descrito en los apartados de este artículo.

Artículo 43º: 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 44º: Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido al Convenio general referido y a la normativa laboral vigente.

LUNES, 11 DE JULIO DE 2016 - BOC NÚM. 133

ANEXO 1

GEASER TORRELAVEGA						
PARA EL AÑO 2015						
CATEGORIA	S.BASE/MES	C.CONVENIO	P. EXTRA JULIO	P. EXTRA DICIEMBRE	P. EXTRA MARZO	RETRIBUCION ANUAL 2015 €
Jefe administrativo	1.665,21	0,00	1.665,21	1.665,21	1.665,21	24.978,15
Auxiliar administrativo	1.451,34	0,00	1.451,34	1.451,34	1.451,34	21.770,10
Encargado	1.645,73	0,00	1.645,73	1.645,73	1.645,73	24.685,95
Capataz	1.492,08	0,00	1.492,08	1.492,08	1.492,08	22.381,20
Conductor	1.037,50	303,84	1.341,33	1.341,33	1.341,33	20.120,07
Peón especialista	1.014,07	301,26	1.315,33	1.315,33	1.315,33	19.729,95
Peón	983,14	295,67	1.278,81	1.278,81	1.278,81	19.182,15
ANTIGÜEDAD						
Año 2015: se abonará	30,00 €	POR QUINQUENIO	por 12 pagas, teniendo en cuenta la antigüedad generada desde inicio de contrata			
ESTA RETRIBUCION NO CONTEMPLA LOS SIGUIENTES PLUSES QUE SE PAGARAN POR DIA EFECTIVO						
PLUS DE NOCTURNIDAD	8,93	POR NOCHE				
PLUS DE FESTIVO	103,21	POR FESTIVO				
PLUS DE DOMINGO	36,13	POR DOMINGO				
ESTA RETRIBUCION NO CONTEMPLA LOS SIGUIENTES PLUSES QUE SE PAGARAN POR MES EFECTIVO						
PLUS DE CAMION GRUA	56,77	POR MES				
PLUS DE LIMPIEZA DE CAMIONES	51,60	POR MES				
PLUS DE POLIVALENCIA	103,21	POR MES				
ESTA RETRIBUCION NO CONTEMPLA LA SIGUIENTE AYUDA QUE SE PAGARA ANUALMENTE						
AYUDA ESCOLAR	60,00	POR HIJO				

2016/6198

CVE-2016-6198