EL BRUSCO

MANCOMUNIDAD PARA LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

ANEXO III. CONVENIO COLECTIVO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2013-14249 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de la Empresa Servibol, S.L.U. ACANSA UTE, Trasmiera.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Servibol, S. L.U. ACANSA UTE, Trasmiera", suscrito el 14 de junio de 2013, por una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma; y de otra, la representación legal 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 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, 20 de septiembre de 2013.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2013-14249

CONVENIO COLECTIVO.
UTE, TRASMIERA.
MANCOMUNIDAD EL BRUSCO.

CAPITULO I
NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.
De una parte, (SERVIBOL, S.L.U. – ACANSA. UTE, TRASMIERA) y de la otra el representante de los Trabajadores y 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, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, en la Mancomunidad el Brusco.

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 la mancomunidad el brusco, dedicada a la actividad de "recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables.
Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas que presten sus servicios en el ámbito de la mancomunidad el brusco, 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 2012 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.
Año 2012: un uno por ciento.
Año 2013: un uno por ciento.

CVE-2013-14249

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 respetará 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 serán revalorizables.

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 comunicará 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 la empresa 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
Oficial 1ª Conductor, 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.
La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

CVE-2013-14249

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.

La empresa 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.

La empresa deberá 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 2012 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I. Para los años siguientes de vigencia del convenio todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento salarial que el porcentaje establecido para el salario base.

Articulo 15.- Salario base.

El Salario Base para el tiempo comprendido desde el uno de Agosto del 2012 hasta el treinta y uno de diciembre del 2012 será según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 16.- Trabajo nocturno.

CVE-2013-14249

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 hora o día trabajado.

Artículo 17.- Antigüedad.
Todos los trabajadores devengaran los siguientes complementos de antigüedad:

- Quinquenios retribuidos con un 5% del Salario Base a incrementar tanto en las mensualidades ordinarias como en las extraordinarias. El cómputo inicial del devengo de este concepto será el de la fecha de inicio de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 18.- Dietas.
El importe de la media dieta será según tabla salarial ANEXO I. Se devengará la media dieta cuando se realice una jornada de trabajo de 9 o más horas.

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.- 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 mensual 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 % por cada hora extra realizada.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.
Las pagas extraordinarias serán dos al año. Junio y Diciembre.
Se abonarán en las fechas de 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 22.-Paga de vacaciones.
Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal.

CVE-2013-14249

Artículo 23.- Complemento Incapacidad Temporal.
Los trabajadores que prestando su servicio dentro de la empresa UTE, Trasmiera, 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 ACCIDENTE 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 Articulo 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 COMÚN.
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 en los 12 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, los porcentajes serian del día 1 hasta los 18 meses de límite el 100 % 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 Junio, y Diciembre.

CAPÍTULO VIII
JORNADA

Artículo 24.- Jornada.
La duración máxima de la jornada será de 39 horas a la semana.
La jornada diaria será de 6,30 horas.
Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25.- Horario de trabajo.
Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Artículo 26.- Trabajo en domingo y festivo.
Todos los domingos y festivos trabajados llevarán como compensación un día laborable de descanso cuyo disfrute será solicitado por el trabajador a la empresa con 5 días de antelación. Dicho descanso nunca se realizará en los meses de verano.
El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá el valor de horas festivas que se contempla en el ANEXO I.
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.

Artículo 27.- Turno de trabajo.

CVE-2013-14249

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, en lo concerniente a la configuración de los Equipos de trabajo y los cambios en los mismos, se consultará al delegado de personal.
Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

Artículo 28.- Vacaciones.
Las vacaciones serán de treinta días naturales al año.
La forma de disfrute será como sigue:
En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores, acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

Artículo 29.- 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, hijos políticos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.*
3. *Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, hijos políticos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.*

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

1. *Quince días naturales por matrimonio.*
2. *Un día por matrimonio de padres e hijos.*
3. *Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.*
4. *Dos días laborales por traslado de vivienda.*
5. *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.*

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.

CAPÍTULO IX

CVE-2013-14249

EXCEDENCIA

Artículo 30.- Excedencia.
En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del articulo 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, la empresa estará obligada a readmitir al Trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

CAPÍTULO X
SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 31.- 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.
3º - En el supuesto de que un Ayuntamiento miembro de la Mancomunidad
Decida la separación de esta, pasarán a depender los trabajadores que corresponda ha ese Ayuntamiento, para la realización del servicio.

CAPÍTULO XI

CVE-2013-14249

SALUD LABORAL

Artículo 32.- 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.
El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.
Todos los vehículos irán provisto de: botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

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

CAPÍTULO XII
UNIFORMIDAD

Artículo 33- 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 VERANO:

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.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

CVE-2013-14249

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.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

CAPÍTULO XIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- Representantes sindicales.
Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de las empresas, los delegados de personal.
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 15 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 35.- Derecho y locales de reunión.
La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.
Estas asambleas se 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 36.- Asesores sindicales.
Los representantes de los trabajadores, podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados.

Artículo 37.- Tablón de anuncios.
La empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 38.- 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

CVE-2013-14249

relevo.
Asimismo se establece la jubilación obligatoria 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 39.- Anticipos.
Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del, 75 % de la nomina mensual.

Artículo 40.- 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 por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban, 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 41.- 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 42.- 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.

Artículo 43.- 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 44.- 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

CVE-2013-14249

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. Así mismo 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

DISPOSICIÓN 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 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.

CVE-2013-14249

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2012

CONCEPTOS	CONDUCTOR/ OFICIAL 1ª	PEÓN ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1440, 20 € mes	1346, 78 € mes
PLUS NOCTURNO	1,82 € hora	1, 82 € hora
MEDIA DIETA	10, 20 €	10, 20 €
KILOMETRAJE	0, 24 € Kilómetro	0, 24 € Kilómetro
CONCEPTO PERSONAL	109, 68 € mes	109, 68 € mes
HORAS EXTRAS	12,1 € hora	12, 1 € hora
HORAS FESTIVAS	16,11 € hora	16,11 € hora
PAGA DE VERANO	1440, 20 € mes	1346, 78 € mes
PAGA DE DICIEMBRE	1440, 20 € mes	1346, 78 € mes

CVE-2013-14249

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2013

CONCEPTOS	CONDUCTOR/ OFICIAL 1ª	PEÓN ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1454,60 € mes	1360,25 € mes
PLUS NOCTURNO	1,84 € hora	1, 84 € hora
MEDIA DIETA	10, 30 €	10, 30 €
KILOMETRAJE	0, 25 € Kilómetro	0, 25 € Kilómetro
CONCEPTO PERSONAL	110, 78 € mes	110, 78 € mes
HORAS EXTRAS	12,17 € hora	12, 17 € hora
HORAS FESTIVAS	16,27 € hora	16,27 € hora
PAGA DE VERANO	1454,60 € mes	1360,25 € mes
PAGA DE DICIEMBRE	1454,60 € mes	1360,25 € mes

2013/14249

CVE-2013-14249