

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VERTEDEROS  
DE RESIDUOS S.A. (VERTRESA) EN EL CENTRO DE  
TRABAJO DE CASTRO-URDIALES (CANTABRIA)  
DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA  
VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE R.S.U.**

**CONVENIO COLECTIVO 2007-2008**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VERTRESA EN EL CENTRO DE TRABAJO DE CASTRO-URDIALES (CANTABRIA) DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS PARA LOS AÑOS 2007 Y 2008.**

**CAPÍTULO I**

**APLICACIÓN, DENUNCIA, COMPENSACIÓN Y VIGENCIA**

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa VERTRESA en el centro de trabajo de Castro-Urdiales (Cantabria), y que se encuentren adscritos al servicio público de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos y limpieza pública en el mencionado municipio de conformidad con el contrato administrativo de adjudicación suscrito por VERTRESA con el Excmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales para la gestión de la citada actividad.

**ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, indistintamente de la publicación en el B.O.C.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos indicados en la tabla salarial Anexo I se aplicarán, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2007.

Tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008, quedando automáticamente denunciado por ambas partes, y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

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

**ARTÍCULO 3.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

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

#### **ARTÍCULO 4.- COMISION MIXTA Y PARITARIA**

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores, de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarse al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

### **CAPÍTULO II**

#### **INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO**

##### **ARTÍCULO 5.- INGRESO DE PERSONAL**

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado posteriormente por la oficina de empleo, entregándole copia al contratado y a la representación legal de los trabajadores.

En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en normas concordantes.

##### **ARTÍCULO 6.- MODALIDADES DE CONTRATO**

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

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

##### **ARTÍCULO 7.- CESES**

Los trabajadores que tengan un año o más de antigüedad en la Empresa y deseen cesar voluntariamente en la misma vendrán obligados a ponerlo en conocimiento con un

plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

Así mismo, en el caso de contratos de duración determinada superiores a un año, si la empresa decidiese extinguir el contrato de trabajo estará obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad en que se estará a lo pactado. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

#### **ARTÍCULO 8.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

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

### **CAPÍTULO III**

#### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

#### **ARTÍCULO 9.- CLASIFICACIÓN**

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos profesionales y categorías que los integran :

##### **.- Grupo de Mandos Intermedios :**

ENCARGADO GENERAL

CAPATAZ

##### **.- Grupo de Administrativos :**

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

##### **.- Grupo de Operarios :**

OFICIAL 1ª

OFICIAL 2ª

MECÁNICO

## PEÓN ESPECIALISTA

### PEÓN

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

## **ARTÍCULO 10.- DEFINICIÓN DE PERSONAL**

**ENCARGADO GENERAL.-** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

**CAPATAZ.-** Es el trabajador que, a las órdenes de un Encargado General, Subencargado, Inspector de Distrito, ó superior inmediato tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su Jefe inmediato superior en servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquel.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, acreditando conocimientos informáticos suficientes para el uso de las aplicaciones específicas de administración y gestión, empleando todo tipo de maquinaria de oficina, y desempeñando en general las labores mecánicas que demande el funcionamiento de la oficina

**OFICIAL 1ª.-** Será aquel trabajador en posesión del carné de conducir Clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar, al iniciar la jornada, se encuentre en perfecto estado de funcionamiento para realizar el servicio. Dirigirá y se responsabilizará del trabajo de las personas que integran su equipo.

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

**MECÁNICO.-** Es el trabajador que, con conocimientos teóricos – prácticos del oficio ejecuta las reparaciones de los equipos mecánicos, con iniciativa propia utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio, perfección y eficacia que le da su especialización. Se

responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

**PEÓN ESPECIALISTA.**- operario que presta sus servicios manejando vehículos cuyo peso máximo autorizado oscila entre 1.300 kg. y 3.500 kg, sin perjuicio de que también puede realizar las labores propias de un peón.

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

Los contenidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de máquina, herramientas y útiles.

## **ARTÍCULO 11.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

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

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

#### **ARTÍCULO 12.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral ordinaria se realizará de lunes a domingo y será de 36,5 horas semanales de trabajo efectivo respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Se establece un descanso de quince minutos por jornada para el "bocadillo", considerándose el tiempo de descanso del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo. La distribución de la jornada diaria será la siguiente:

De Enero a Junio y desde la segunda quincena de Septiembre a Diciembre: los domingos y de lunes a viernes, seis horas y catorce minutos y los sábados, cinco horas y veinte minutos.

Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre: de lunes a domingo, seis horas y catorce minutos, excepto los miércoles, cuya duración será de cinco horas y veinte minutos.

En todo caso, la jornada no podrá ser superior a la que en cada momento establezca la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 13.- HORARIO**

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, el cual será confeccionado previa consulta a la representación legal de los trabajadores. Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

### **ARTÍCULO 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

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

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días, que podrá ampliarse hasta un total de cinco, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, madre o padre, e hijos y hermanos de ambos cónyuges. Si se diera la circunstancia de que en los tres días de permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará esta, en un día más.

c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta un total de cuatro días, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de ambos cónyuges.

Las ampliaciones establecidas en los apartados b) y c) anteriores se concederán en función de la justificación acreditada del desplazamiento.

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

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

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

g) Revisión del carné de conducir: Para los trabajadores con categoría de conductor, afectos a este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

h) Consulta médica: Se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar consulta médica, siempre que se halle debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la Empresa.

## **ARTÍCULO 15.- ACCIDENTE DE TRÁFICO**

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

Las decisiones que tome la empresa, cuando la sentencia sea firme, serán comunicadas a los Representantes legales de los trabajadores.

## **ARTÍCULO 16.- PERMISOS SIN RETRIBUIR**

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

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

## **ARTÍCULO 17.- VACACIONES**

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos por el importe reflejado en las tablas salariales que figuran como Anexo I añadiéndose la antigüedad que corresponda a treinta días de salario base, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajado en la empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. El período vacacional estará comprendido entre los meses de abril a noviembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones antes de la segunda quincena de febrero, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio.

Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotativo.

Una vez confeccionado el calendario de disfrute de vacaciones, si un trabajador, antes del inicio de las mismas, se encontrase en situación de I.T., y no pudiese disfrutarlas en la fecha señalada en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, y dentro de los períodos de disfrute de vacaciones, siempre que el servicio en el que está destinado pueda realizarse con normalidad.

El importe de las vacaciones será el correspondiente a treinta días de salario base más veintiséis días de plus de actividad, así como veintiséis días de plus tóxico, penoso y peligroso, además de añadir el correspondiente importe por antigüedad de treinta días sobre el salario base

## **ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS**

En materia de excedencias se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, en vigor en cada momento.

## **CAPITULO V**

### **RETRIBUCIONES**

#### **ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

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

Las retribuciones correspondientes a los años de vigencia del presente convenio, años 2007 y 2008, son las que figuran como tablas salariales en el Anexo I resultantes estas de aplicar el incremento del 4% acordado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

En el supuesto de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje del 4% de incremento pactado para cada ejercicio, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha situación sobre el exceso que se produzca, abonándose en este caso las diferencias que resulten de aplicar la referida revisión salarial en una sola paga durante el primer trimestre cada año.

#### **ARTÍCULO 20.- SALARIO BASE**

El Salario Base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

#### **ARTÍCULO 21.- PLUS ACTIVIDAD**

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

#### **ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, en ambos casos sobre el Salario Base.

#### **ARTÍCULO 23.- NOCTURNIDAD**

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del Salario Base de su categoría.

#### **ARTÍCULO 24.- PLUS TRANSPORTE**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte, que figura en la tabla salarial Anexa I.

## **ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

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

## **ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIONES DIAS FESTIVOS**

Por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en festivos, el personal se compromete a ello, abonándose la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día más la cuantía fija, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejada en las tablas salariales Anexo I para cada una de las categorías, en concepto de festivo, excepto en los casos del personal contratado a tiempo parcial expresamente para el trabajo en dichos días en cuyo caso no tendrán derecho al percibo de éste plus.

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

SAN MARTÍN DE PORRES: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayuntamiento de Castro-Urdiales correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica norma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

## **ARTÍCULO 27.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

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

b) Cuantía: Serán de 30 días de Salario Base más 30 días del complemento personal de antigüedad.

c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano: Del 1º de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1º de julio al 31 de diciembre. Paga de Beneficios: Del 1º de enero al 31 de diciembre.

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

## **ARTÍCULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en la tabla salarial Anexo I.

## **ARTÍCULO 29.- COBRO**

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

## **CAPITULO VI**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

## **ARTÍCULO 30.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD**

La Empresa suscribirá póliza de seguros que de derecho a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes:

Muerte por accidente de trabajo (comprenden la muerte por accidente tanto derivado por accidente de trabajo o enfermedad profesional) 12.020,24.- €

Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, en ambos casos derivada de accidente de trabajo 12.020,24.- €

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

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

En caso de muerte por accidente de trabajo, la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que en caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

## **ARTÍCULO 31.- JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Los trabajadores que, con una antigüedad mínima de 10 años, se jubilen voluntariamente y presten servicios en la Empresa, tendrán un derecho no acumulable a otros supuestos de jubilación parcial, total o definitiva al premio de jubilación, que se establece de la forma siguiente:

2.600,00.- € si se jubila a los 60 años de edad.

2.150,00.- € si se jubila a los 61 años de edad.

1.700,00.- € si se jubila a los 62 años de edad.

1.250,00.- € si se jubila a los 63 años de edad.

800,00.- € si se jubila a los 64 años de edad.

### **ARTÍCULO 32.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS.**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, existirá la posibilidad de 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 durante ese periodo hasta cumplidos los 65 años, ajustándose a lo legislado al efecto en Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y posteriores normas que lo modifiquen o sustituyan.

### **ARTÍCULO 33.- REVISIÓN MÉDICA**

La Empresa realizará un reconocimiento médico como mínimo anual, adecuado a la actividad y a los distintos puestos de trabajo, a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a legislación vigente en cada momento, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo.

Los reconocimientos médicos (vigilancia de la salud) como norma general, y salvo en los casos en que a criterio de la empresa se estime oportuno un reconocimiento médico a los trabajadores de nueva contratación previo a su admisión y/o por disposición normativa en contrario, sólo se realizará si es aceptada voluntariamente por el trabajador. En cualquier caso, se prevé que en los supuestos determinados a continuación, previo informe de los representantes de los trabajadores y con el respeto a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida, sean de carácter obligatorio :

- En los casos de evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
- En los supuestos de protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
- En los casos para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

### **ARTÍCULO 34.- COMPENSACIONES EN SITUACIÓN DE I.T.**

La Empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en el caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

En el caso de enfermedad común y/o accidente no laboral, la Empresa, igualmente, complementará desde el primer día las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, siempre y cuando éste no haya estado en los últimos doce meses en una situación de I.T. derivada de las contingencias señaladas en este apartado, excluyendo la I.T. por accidente o enfermedad profesional.

La Empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y únicamente mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

### **ARTÍCULO 35.- SEGURIDAD E HIGIENE**

La Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

El Delegado de Prevención será elegido por y entre los delegados de personal. No obstante, éstos pueden designar, por unanimidad, a otro trabajador de la plantilla que posea los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones de un Delegado de Prevención previstas en la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, que tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

A tal fin la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. Debiendo en cualquier caso colaborar con el cumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales vienen contenidas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## **ARTÍCULO 36.- DELEGADOS DE PERSONAL**

El funcionamiento, competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán regulados en la legislación vigente.

El cómputo del crédito horario se efectuará de forma trimestral. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores podrán realizar acumulación de crédito horario sobre cualquier representante legal de los mismos, previa comunicación a la Empresa.

## **ARTÍCULO 37.- PRENDAS DE TRABAJO**

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla a continuación para todas las categorías que figuran en el convenio colectivo. La entrega de la ropa correspondiente a la temporada de verano se realizará hasta el 30 de mayo, y para la temporada de invierno hasta el 30 de octubre según las especificaciones que a continuación se detallan.

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

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

## **ARTÍCULO 38.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

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

## **ARTÍCULO 39.- SUBROGACIÓN**

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en Convenio General del Sector de la Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública, incluido el Excmo. Ayuntamiento de Castro Urdiales, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** - En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y demás normas de general aplicación.

**Segunda.**- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 12, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

## ANEXO I

**TABLA SALARIAL VERTRESA - CASTRO URDIALES AÑO 2007**

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Tóxico	Plus Tpte	Vacaciones	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Paga Extra Beneficios	Plus Nocturnidad	Festivos	H. Extras Diurnas	H. Extras Festivas
Capataz	24,44	6,19	4,89	1,78	1021,28	733,20	733,20	733,20	6,11	65,24	10,88	13,18
Conductor	22,91	4,35	4,58	1,78	919,48	687,30	687,30	687,30	5,73	59,86	10,23	12,44
Oficial 2ª	22,69	4,12	4,54	1,78	905,86	680,70	680,70	680,70	5,67	59,18	10,13	12,30
Peón Especialista	22,06	4	4,41	1,78	880,46	661,80	661,80	661,80	5,52	57,83	9,81	11,95
Peón	21,42	3,88	4,28	1,78	854,76	642,60	642,60	642,60	5,36	56,49	9,48	11,58

**TABLA SALARIAL VERTRESA - CASTRO URDIALES AÑO 2008**

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Tóxico	Plus Tpte	Vacaciones	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Paga Extra Beneficios	Plus Nocturnidad	Festivos	H. Extras Diurnas	H. Extras Festivas
Capataz	25,42	6,44	5,08	1,85	1062,22	762,60	762,60	762,60	6,36	67,85	11,32	13,71
Conductor	23,83	4,52	4,77	1,85	956,34	714,90	714,90	714,90	5,96	62,25	10,64	12,94
Oficial 2ª	23,60	4,28	4,72	1,85	942,00	708,00	708,00	708,00	5,90	61,55	10,54	12,79
Peón Especialista	22,94	4,16	4,59	1,85	915,65	688,20	688,20	688,20	5,74	60,14	10,2	12,43
Peón	22,28	4,04	4,46	1,85	889,30	668,40	668,40	668,40	5,57	58,75	9,86	12,04