

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-4494** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ascan servicio de limpieza viaria, recogida de residuos, limpieza de sumideros, contenerización y transporte a la planta de tratamiento de todos los residuos del municipio de Noja, para el periodo 2014-2016.*

Código 39003432012010.

Con fecha 15 de febrero de 2017 la Dirección General de Trabajo emitió la siguiente Resolución:

"Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ASCAN SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS, LIMPIEZA DE SUMIDEROS, CONTENERIZACIÓN Y TRANSPORTE A LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE TODOS LOS RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE NOJA, para los años 2014, 2015 y 2016 suscrito con fecha 20 de octubre de 2015, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal; 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".

Advertido error al no haberse procedido a su publicación en el momento en que se dictó la Resolución, se procede a subsanar el mismo, y en consecuencia,

#### SE ACUERDA

Único.- Publicar en el Boletín Oficial de Cantabria el texto del Convenio Colectivo, retrotrayendo sus efectos al 15 de febrero de 2017, fecha de inscripción del mismo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Cantabria.

Santander, 9 de mayo de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL

### ASCAN SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS, LIMPIEZA DE SUMIDEROS, CONTENERIZACIÓN Y TRANSPORTE A LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE TODOS LOS RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE NOJA, PARA LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016

#### CAPÍTULO I

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

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa ASCAN EMPRESA CONSTRUCTURA Y DE GESTION, S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo del Servicio de Limpieza Viaria Recogida de Residuos, Limpieza de Sumideros, Contenerización y Transporte a la Planta de Tratamiento de todos los residuos del Municipio de Noja – Cantabria, siendo de aplicación exclusiva en dicho servicio.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, excepto en lo referente al art. 35.1 que lo será a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el BOC de Cantabria.

Tendrá vigencia de tres años, es decir, desde 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016, caducando al término de su vigencia.

El convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia. Si no se efectúa dicha denuncia en el plazo establecido, se entenderá prorrogado por un año más.

##### ARTÍCULO 3.- REVISIÓN SALARIAL

La tabla salarial correspondiente al primer año de vigencia, es decir 2014, queda reflejada en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2015, se conviene un incremento salarial para todos los conceptos, igual al 0%.

Para el tercer año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2016 se conviene un incremento salarial para todos los conceptos, excepto Plus de Actividad y Plus Transporte, igual al I.P.C. establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2015 y correspondiente a ese año, y en caso de resultar negativo se establecerá un incremento del 0%.

##### ARTÍCULO 4.- GARANTÍA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

2. Las retribuciones y demás condiciones establecidas en éste 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 las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o de cualquier orden o contratos individuales, solo 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 quedan pactadas.
3. Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, sin que pueda acudir a otro texto Legal o Convencional para variar lo que está pactado en el mismo.

#### ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos personas, un representante de la empresa y el que lo sea en cada momento de los trabajadores.

Cada una de las partes podrá dotarse de asesores, con voz pero sin voto.

**Funciones y procedimientos.** La Comisión paritaria a que se refiere este artículo tendrá las siguientes funciones: a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio. b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio. c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio. d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

**Procedimiento.** Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el de las oficinas de la empresa, sitas en la Calle Cesar Llamazares, 4 de Santander, o en el propio centro de trabajo sito en Noja.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado. Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el **Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria**, con las particularidades establecidas en este Convenio.

**ARTICULO 5. BIS.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ADHESIÓN Y SOMETIMIENTO AL  
ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS  
DE CANTABRIA.**

Para la solución de los conflictos laborales, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento con carácter previo a cualquier otro medio a la intervención del ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria.

En especial, las partes se obligan a solicitar la mediación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga. En supuesto de convocatoria de huelga deberá presentarse ante el ORECLA con al menos quince días de antelación a la fecha de comienzo de la huelga.

Se someterán al ORECLA las discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo o periodos de consultas a que se refieren los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II  
INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 6.- 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 por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado. Asimismo, se entregará copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

**ARTÍCULO 7.- MODALIDADES DE CONTRATO**

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 a las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se registrará por la legislación vigente, según la modalidad de que se trate.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### **ARTÍCULO 8.- CONTRATOS DE TRABAJO**

Para la recogida de basuras y transporte a vertedero de la zona Central y Oriental de Cantabria, la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Noja han formalizado y suscrito un contrato en el que figuran los trabajos a realizar por la Empresa.

#### **ARTÍCULO 9.- RESCISIÓN VOLUNTARIA**

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

#### **ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

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 podría proceder a cambiar de turno al trabajador más idóneo.

#### **ARTÍCULO 11.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS**

Con el fin de que los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa puedan pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del presente convenio, la Empresa se compromete a sustituir a dicho trabajador por otro de nuevo ingreso en las formas y condiciones que se establezca en la normativa vigente.

### **CAPÍTULO III**

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

#### **ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN**

El sistema de clasificación será el establecido en el Capítulo V del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-07-2013)

A estos efectos, y según el artículo 22, párrafo tercero del referido convenio, el personal afectado por el presente Convenio se entiende clasificado, en los siguientes grupos:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.  
Categoría Profesional: Encargado

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.
  - Categoría profesional: Conductor
  - Categoría profesional: Peón Especialista
  - Categoría profesional: 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, o de aumentar las mismas.

#### ARTÍCULO 13.- DEFINICIÓN DEL PERSONAL

— Encargado: Es el que tiene a su cargo el mando sobre el resto del personal de categoría inferior, 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, de existir, en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

— Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

— Peón especialista: El dedicado a diversas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. A estos efectos, se entiende que entran dentro de sus funciones el manejar máquinas herramientas, sierras mecánicas, podadoras y cualquier otra máquina del servicio similar.

Ocasionalmente, en caso de necesidad, y de disponer de permiso para ello, podrá manejar camiones.

— Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo y utilizar, si fuese preciso, máquinas-herramientas para un mejor desempeño del trabajo.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### ARTÍCULO 14.- 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 y en este orden, formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa, no renunciando esta a contratar personal de fuera. Los puestos de Capataz y/o Encargado o cualquier otro que implique mando, siempre serán de libre designación de la empresa.

Así mismo, se utilizara el procedimiento anterior, cuando se produzcan vacantes temporales motivadas por causas imprevistas, como incapacidades temporales, excedencias... etc.

#### ARTÍCULO 15.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

### CAPÍTULO IV JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

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

#### ARTÍCULO 17.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y representantes legales de los trabajadores, o en su defecto por el portavoz de la mayoría motivada por inclemencias atmosféricas, abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

#### ARTÍCULO 18.- HORARIO

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente calendario laboral. Dado el carácter de público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Dicho tiempo será de quince minutos para todos los servicios.

#### ARTÍCULO 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.  
  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización



VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

h) 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.

#### ARTÍCULO 20.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

La empresa podrá conceder a los trabajadores cuatro días de permiso al año sin retribución alguna, para lo cual tendrá que solicitarlo de la Empresa con cuatro días de antelación. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla siempre y cuando no coincidan con Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre.

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

#### ARTÍCULO 21.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a treinta días de vacaciones retribuidas, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. En ambos casos el período de vacaciones se entiende que son naturales. El período de disfrute estará comprendido entre enero-junio y octubre-diciembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, el oportuno calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, como máximo antes del 30 de octubre del año anterior a su disfrute, teniendo en cuenta, para ello, las necesidades del servicio.

La retribución de las mismas se efectuará como si el trabajador estuviese trabajando, sin computar, en ningún caso, horas extraordinarias y plus de transporte.

El trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad, conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural.

Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

#### ARTÍCULO 22.- 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.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### ARTÍCULO 23.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación, y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos previos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### ARTÍCULO 24.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 25.- 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.

### ARTÍCULO 26.- 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 correspondiente.

### ARTÍCULO 27.- PLUS DE ACTIVIDAD

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que se señala para cada categoría y actividad en la tabla salarial anexa, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio.

### ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad queda establecido según Anexo, de forma que a partir del tercer año de antigüedad, se percibirá un 3% sobre el salario base, incrementándose anualmente en un 1% y hasta un máximo total de un 15%, al cumplir a los 15 años de antigüedad en la empresa.

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio viniesen percibiendo un porcentaje igual o inferior al 15%, pero superior a la que les correspondería de aplicar los párrafos anteriores, quedará congelado su porcentaje hasta que por las reglas de este artículo la igualan o superen.

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio viniesen percibiendo un porcentaje superior al 15%, quedará congelado su importe hasta que por las reglas de este artículo la igualan o superen.

Cuando como consecuencia del cambio del porcentaje se produzca un incremento retributivo por este concepto, éste se comenzará a abonar dentro del mes siguiente a su cumplimiento.

### ARTÍCULO 29.- PENOSIDAD

A los trabajadores con categoría de peón o peón especialista que ejecuten las labores de limpieza o recogida de basuras se les abonará, por penosidad, una bonificación por día efectivamente trabajado, cuyo importe será del 20% del salario base fijado en cada momento.

### ARTÍCULO 30.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte, cuyo importe figura en la Tabla Salarial anexa, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### **ARTÍCULO 31.- RETRIBUCIÓN EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Por el trabajo en domingos se abonará la cuantía que se determina en el anexo para cada una de las categorías, teniendo el trabajador, además, el derecho a disfrutar de un día de descanso.

Para el caso de trabajos en festivos el trabajador podrá optar entre disfrutar de un día de descanso dentro de los dos meses siguientes, que no podrá ser en domingo o festivo, o percibir la cuantía que se determina en el anexo para cada una de las categorías.

En este último caso, donde se puede producir un exceso de jornada, se acuerda expresamente que la cuantía del anexo dividido entre el número de horas (6 1/2 horas) es el valor de la hora extra para este específico supuesto, rigiéndose las demás por el artículo 34.

La retribución por domingos o Festivos permanecerá invariable durante la vigencia de este convenio

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 correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos.

#### **ARTÍCULO 32.- 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: Será la equivalente a 30 días de salario base, adicionándose el complemento de antigüedad que corresponda a dichos días, en la Pagas de verano y Navidad, y a 15 días en la paga de Beneficios.

C- Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

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

— Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

— Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

D- Abono de pagas: Las pagas anteriormente citadas se abonarán en las siguientes fechas:

— Paga de Verano: Antes del 20 de junio.

— Paga de Navidad: Antes del 20 de diciembre.

— Paga de Beneficios: Antes del 20 de marzo.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### **ARTÍCULO 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se considerarán las siguientes:

A- Las motivadas por ausencias imprevistas, períodos punta de producción, necesidades imperiosas del servicio u otras circunstancias derivadas de las actividades a realizar.

B- Trabajos en días Festivos.

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en el Anexo adjunto a este Convenio, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio.

#### **ARTÍCULO 34.- COBRO**

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este servicio, mediante transferencia bancaria o modalidad similar, antes del día 8 del mes siguiente a su devengo.

### **CAPÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTÍCULO 35.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD**

La empresa suscribirá Póliza de Seguros que permita a cada trabajador las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes, aplicándose a partir del día siguiente de la publicación en el BOC de Cantabria:

— Muerte por accidente derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. Su cuantía será de 42.070,00 € durante todos los años de vigencia de este convenio.

— Incapacidad Permanente Absoluta por accidente de trabajo. Su cuantía será de 42.070,00 € durante todos los años de vigencia de este convenio.

— Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo. Su cuantía será de 42.070,00 € durante todos los años de vigencia de este convenio.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial del INSS o Juzgado de lo Social.

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 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.

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

#### ARTÍCULO 36.- REVISIÓN MÉDICA

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo.

#### ARTÍCULO 37.- 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 a observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

#### ARTÍCULO 38.- ACCIDENTE DE TRÁFICO

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomiende, un conductor causara algún accidente no temerario, que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme.

Las decisiones que tome la Empresa cuando la sentencia sea firme serán comunicadas a los Delegados de Personal.

#### ARTÍCULO 39.- 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 por categoría:

<u>CONDUCTORES</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>DURACIÓN</u>
Traje cazadora y pantalón con anagramas y reflectantes	2	24 Meses
Camisas M/L	2	12 Meses
Gorra	1	12 Meses
Anorak con serigrafía y reflectante	2	24 Meses
Botas de material con plantilla	2	24 Meses
Botas de agua con plantilla	2	24 Meses

<u>PEONES</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>DURACIÓN</u>
Traje cazadora y pantalón con anagramas y reflectantes	2	24 Meses
Camisas M/L	2	12 Meses
Gorra	1	12 Meses
Anorak con serigrafía y reflectante	2	24 Meses
Botas de material con plantilla	2	24 Meses
Botas de agua con plantilla	2	24 Meses
Traje de Agua	1	12 Meses
Guantes anticorte	1	24 Meses

CVE-2018-4494

VIERNES, 18 DE MAYO DE 2018 - BOC NÚM. 97

Las prendas que componen el traje de agua 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 40.- SUBROGACION DE PERSONAL**

El cambio de la contrata afectada por el presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-07-2013).

**ARTÍCULO 41.- DERECHO SUPLETORIO**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

**ANEXO  
TABLAS SALARIALES AÑO 2014 Y 2015**

CATEGORIAS	Salario Base	Plus. Transporte	Plus. Actividad	Plus Penoso	Plus Domingo o Festivo	Hora Extra
ENCARGADO	38,80		14,97		94,00	
CONDUCTOR	30,88	4,35	9,18		80,00	12,00
PEÓN ESPECIALISTA	28,54	4,35	6,23	5,71	80,00	12,00
PEÓN	28,54	4,35	4,94	5,71	80,00	12,00
<b>ANTIGÜEDAD</b>						
AÑO 3	3% S/S.B.					
AÑO 4	4% S/S.B.					
AÑO 5	5% S/S.B.					
AÑO 6	6% S/S.B.					
AÑO 7	7% S/S.B.					
AÑO 8	8% S/S.B.					
AÑO 9	9% S/S.B.					
AÑO 10	10% S/S.B.					
AÑO 11	11% S/S.B.					
AÑO 12	12% S/S.B.					
AÑO 13	13% S/S.B.					
AÑO 14	14% S/S.B.					
AÑO 15	15% S/S.B.					

2018/4494

CVE-2018-4494