

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-6962** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Oxital Servicios, S.L. con sus trabajadores de la contrata Pas-Pisueña, para servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, para el periodo 2016-2022.*

Código 39100681012018

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Oxital Servicios, S. L., con sus trabajadores de la contrata Pas-Pisueña, adscritos a los servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, incluyendo el lavado, mantenimiento, reposición de contenedores y gestión de la planta de transferencia de La Braguía, Selaya, para el periodo 2016-2022, suscrito con fecha 11 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la Personal designada por la empresa en su representación y el delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados; 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 en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística,

#### ACUERDA

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

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

Santander, 19 de julio de 2018.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OXITAL SERVICIOS S.L. CON SUS TRABAJADORES DE LA CONTRATA PAS - PISUEÑA. ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, INCLUYENDO EL LAVADO, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN DE CONTENEDORES Y GESTIÓN DE LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE LA BRAGUÍA, SELAYA.**

CVE-2018-6962

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

## **CAPÍTULO I**

### **CONDICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º: PARTES SIGNATARIAS**

De una parte, la empresa OXITAL SERVICIOS S.L. y de otra el delegado de Personal representante de los trabajadores.

#### **Artículo 2º: ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores adscritos a la contrata Pas-Pisueña de los servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, incluyendo el lavado, mantenimiento, reposición de contenedores y gestión de la planta de transferencia de la Braguia en Selaya con sede laboral en el término municipal de Bárcena de Villacarriedo

#### **Centro de trabajo:**

Bº. La Vía S/N. Polígono 5 P.A. C.P. 39649 Bárcena de Villacarriedo. Cantabria.

#### **Artículo 3º: ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal, con independencia de su categoría, que presten servicios en la empresa OXITAL SERVICIOS, S.L., en la contrata Pas-Pisueña de los servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, incluyendo el lavado, mantenimiento, reposición de contenedores y gestión de la planta de transferencia de la Braguia en Selaya con sede laboral en el término municipal de Bárcena de Villacarriedo.

#### **Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio Colectivo, tendrá vigencia desde el 1 de Enero del 2016, finalizando el 31 de Diciembre del 2022. Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta que no haya un nuevo Convenio, seguirá en vigor todo su articulado.

#### **Artículo 5º: DENUNCIA Y REVISIÓN**

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por las partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo convenio en la primera quincena del año siguiente a su finalización, el convenio se entenderá prorrogado en toda su integridad hasta la firma de uno nuevo.

El Convenio se entenderá prorrogado en toda su integridad hasta la firma de un nuevo Convenio.

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

**Artículo 6º: 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 7º: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

La Empresa respetara las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con los trabajadores/as, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Excepto el personal subrogado.

**CAPÍTULO II**

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**Artículo 8º: INGRESO AL TRABAJO**

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

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

**Ceses:**

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

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevara la 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 diferencia en el preaviso.

**CAPÍTULO III**

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 9º: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

**Grupo Mandos Intermedios:**

- **Jefe de Zona:** operario/a de la contrata mediante titulación de Técnico o promoción desde categorías inferiores, es responsable de determinados medios humanos y materiales adscritos a una zona o contrata. Asimismo deberá estar en posesión del carnet de conducción adecuado al vehículo que tenga asignado realizando la conducción y manejo del mismo, con suficiente perfección y eficacia.

**Grupo de Operarios:**

- **Conductor:** Es el trabajador en posesión del carnet de conducción adecuado al vehículo que tenga asignado realizando la conducción y manejo del mismo, con suficiente perfección y eficacia.
- **Peón Especialista:** Operario que presta sus servicios manejando vehículos cuyo peso máximo autorizado no exceda de 3500 Kg, y manejo de todo tipo de herramientas mecánicas, eléctricas, etc... así como labores sencillas en la Planta de Transferencia. También realizará tareas de recogida de Residuos Sólidos Urbanos y otros.

**CAPÍTULO IV**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 10º: PRESTACION DEL TRABAJO**

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

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

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

**CAPÍTULO V**

**PROMOCION Y ASCENSOS**

**Artículo 11º: PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

La promoción se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios.

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

**Trabajo de Superior Categoría por razones Organizativas, Técnicas o Productivas:**

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador/a en esa situación serian las más beneficiosas.

**Trabajo de Inferior Categoría por razones Organizativas, Técnicas o Productivas:**

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de inferior categoría, lo será por razones debidamente motivadas y justificadas y por el tiempo imprescindible y la permanencia en este puesto no excederá de dos semanas. Al trabajador/a se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La Empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones al delegado de personal.

**CAPÍTULO VI**

**RETRIBUCIONES**

**Artículo 12º: SISTEMA SALARIAL**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo.

**Percepciones Salariales:**

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario Base.
2. Complementos Salariales:
  - Plus tóxico-penoso y peligroso.
  - Complemento personal.
  - Plus de actividad y asistencia.
3. De vencimiento superior a un mes:
  - Las Pagas Extraordinarias.

**Percepciones no salariales:**

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

Y las indemnizaciones por ceses y desplazamientos.

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

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Tóxico-Penoso- Peligroso, Antigüedad, Actividad y Asistencia.
- Pluses Extra salariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, pluses por kilometraje, ropa de trabajo, dietas u otros de similar naturaleza.

#### **Artículo 14º: INCREMENTOS SALARIALES**

Los salarios y sueldos de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, quedan reflejados en las tablas del artículo nº 43.

Para el año 2017 IPC real del año.

Para el año 2018 IPC real del año.

Para el año 2019 IPC real del año.

Para el año 2020 IPC real del año.

Para el año 2021 IPC real del año.

Para el año 2022 IPC real del año.

#### **Artículo 15º: ANTIGÜEDAD**

El personal adscrito al presente Convenio, percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en quinquenios. El valor económico del quinquenio será del 5% sobre el salario base. A partir del 31 de diciembre de 2021 se pasará a establecer una política de antigüedad pasando a ser de 5 trienios al 5% y 5 quinquenios al 5%, entendiendo que el tope máximo será de aplicar antigüedad a los primeros 40 años de servicio, a partir de aquí no se generará más antigüedad.

#### **Artículo 16º: PLUS TRABAJO TÓXICO-PENOSO- PELIGROSO.**

Los trabajadores vinculados al presente Convenio percibirán un plus de carácter mensual, incluido el mes de vacaciones. Dicho plus tendrá una cuantía equivalente al 20% del salario base.

#### **Artículo 17º: TRABAJOS NOTURNOS**

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

**Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL**

Todo el personal adscrito al Servicio equipará en el momento de su incorporación a la plantilla fija del servicio.

**Artículo 19º: PLUS DE ACTIVIDAD Y DE ASISTENCIA**

Este plus se percibirá por asistencia mensual efectivamente de trabajo.

Pendiente de ANEXO.

**Artículo 20º: COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO**

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

**Artículo 21º: PERMISO DE CONDUCIR**

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

Si la retirada del permiso de conducir se produjese como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la empresa, está asignará al trabajador otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la empresa que no requiera permiso de conducir.

La Empresa abonará al trabajador el coste de la renovación del permiso de conducir, previa presentación de la factura oportuna, si fuera necesario.

**Artículo 22º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

- Paga extra de verano, que se abonará con fecha límite el 5 de julio.
- Paga extra de Navidad, que se abonará con fecha límite el 5 de diciembre.
- Paga extra de Marzo, que se abonará con fecha límite el 5 de Marzo.

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



VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

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

**Devengo de las pagas extras**

Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de navidad: del 1 de diciembre al 30 de noviembre

Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre

**Artículo 23º: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

**Accidente de Trabajo:**

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

**Enfermedad Común:**

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

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

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

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

**CAPÍTULO VII**

**JORNADA**

**Artículo 24º: JORNADA**

La jornada será de 39 horas semanales, con un cómputo anual de 1.787 horas para el personal vinculado a este Convenio. La jornada laboral ordinaria se prestará de lunes a sábado, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Los calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contarán con: 14 fiestas, más el 3 de Noviembre (San Martín de Porres), patrón del Servicio y los días 24 y 31 de diciembre. El calendario de trabajo estará disponible y visible en el centro de trabajo de la empresa.

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

CVE-2018-6962

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

#### **Artículo 25º: HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se suprimirán con carácter general las horas extraordinarias, excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otras previstas legalmente. En estos casos excepcionales, la empresa informará a la representación sindical dando parte diario al trabajador con las horas realizadas.

Se consideran horas extraordinarias las que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

La cuantía de la hora extraordinaria se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables y del 100% en caso de realizarlas en días festivos y/o nocturnos.

#### **Artículo 26º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO**

Por trabajar en Domingo y Festivo el trabajador percibirá un Plus de Domingo o Festivo de 86,13€ para el año 2018 y se tendrá derecho a un día de descanso complementario. Dicho plus se verá incrementado de igual manera que el resto de los conceptos salariales sujetos a este Convenio.

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

Se considerará el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres, y los días 24 y 31 de diciembre como días no laborables y retribuidos. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladará al día siguiente.

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

Los trabajadores tendrán 30 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas, computarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 28º: TURNO DE TRABAJO**

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

- Jornada de Mañana.
- Jornada de Tarde.

#### **Artículo 29º: VACACIONES**

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutaran de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 28 días laborales por año natural, y en ningún caso el periodo de vacaciones será inferior a 30 días naturales.

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

Los trabajadores que al contabilizar los veintiocho días laborables, tengan que continuar su periodo vacacional mas allá de los días del mes asignado, se incorporaran el primer día del mes siguiente y los días que le queden de vacaciones, los disfrutaran a lo largo del año.

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

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

El Trabajador encontrándose en disfrute de su periodo vacacional causara baja por I.T. se suspenderá su periodo de vacaciones, siendo su disfrute en el momento de tener su parte de alta o en su caso en convenio con la Empresa.

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

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

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

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

- ⊖ Tres Días por Asuntos propios. Vinculados a las necesidades del Servicio.
- ⊖ Quince Días en caso de matrimonio.
- ⊖ Para los trabajadores con categoría de conductor a efectos de este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del permiso de conducir.
- ⊖ Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuatro días laborables, ampliables en dos más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- ⊖ Por hospitalización, enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización por familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables, ampliables en dos más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

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

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

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

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

- Un Día en caso de fallecimiento de un tío/a, o sobrino por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- Un día en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos.
- Cuatro días por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave o intervención quirúrgica se aumentaría en dos días más.
- Dos Días por traslado de vivienda.
- El trabajador dispondrá de tres horas, con el fin de acudir a una consulta médica. Cuando el desplazamiento precise salir fuera del término municipal más de 20 kilómetros tendrá derecho a toda la jornada.

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

#### **PERMISO SIN RETRIBUIR**

La empresa concederá a los trabajadores hasta seis días de permiso al año sin retribución alguna para lo cual, tendrá que solicitarlo a la Empresa, con quince días de antelación.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

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

En este capítulo se estará a lo recogido en el artículo 44 del R.D. Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por lo recogido en el Convenio General del Sector de la Limpieza Viaria, Riego, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49-50-51-52-53 (BOE 30/07/2013).

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

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

Incapacidad temporal.

Descanso maternal.

Incapacidad permanente.

Excedencia.

Vacaciones.

Permisos recogidos en la Ley de Conciliación Familiar y Laboral

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

Pasarán a estar adscritos a la nueva contrata.

Vacaciones en caso de subrogación:

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

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

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

#### CAPÍTULO IX

#### SALUD LABORAL

##### **Artículo 32º: SALUD LABORAL**

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L.8 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, 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 individualmente, como colectivamente la protección de los trabajadores/as.

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

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

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

##### **RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

La empresa en base al Art.22 de la L.P.R.L, procederá a facilitar los Reconocimientos Médicos pertinentes a todos los trabajadores/as de las características específicas y con la prioridad que el puesto de trabajo requiera. Mínimo una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos y dentro de la jornada laboral. En el caso de fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y o económicas de dicha revisión, incluyendo los gastos de desplazamiento.

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 33º: UNIFORMIDAD**

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 el personal operario. 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:

##### VERANO:

- 2 Camisa m/c o polo
- 1 Pantalón de verano
- 1 Chaqueta de verano
- 1 Chaleco
- 1 Botas o zapato de material
- Guantes

##### INVIERNO:

- 1 Camisa m/l o polo
- 1 Pantalón de invierno
- 1 Chaqueta de invierno
- 1 Jersey
- 1 Botas de material
- 1 Buzo
- 1 Traje de agua
- 1 Anorak

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

- 1 Botas de agua
- Guantes

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

#### CAPÍTULO X

#### AYUDAS SOCIALES

##### **Artículo 34º: AYUDA SOCIAL ROTURA GAFAS O PÉRDIDA DE LENTILLAS**

Cuando debido a la realización de los servicios encomendados por la Empresa y de forma fortuita, sin mediación de culpa por ningún trabajador/a, a las personas afectas al presente convenio que habitualmente utilicen gafas graduadas, lentillas y audífonos, en el trabajo y estas se le rompan, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa de forma inmediata aportando los elementos deteriorados y un informe por escrito relatando lo sucedido y nombrando testigos si los hubiere y la Empresa previa comprobación y tasación del deterioro producido en los elementos, se sufragará el 20% del coste de los mismos.

##### **Artículo 35º: AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD**

Se establece una ayuda de 100 €/mes, para los trabajadores afectos por el presente convenio, que tengan hijos con discapacidad, tutelados y que convivan con el trabajador.

Deberá justificarse documentalmente la situación mediante la consiguiente calificación de discapacidad otorgada por el Organismo Competente.

##### **Artículo 36º: AYUDA ESCOLAR**

Se abonará para el año 2018 la cantidad de 100 €, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, o mayor hasta 26 años si curso estudios oficiales, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente o guardería para el curso que comienza a la fecha de abono.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten su matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de octubre. No obstante todo lo anterior, en aquellos supuestos de que un hijo de operario mayor de dieciocho años se encuentre cursando estudios oficiales, también se le considerará incluido en el presente artículo.

Para años sucesivos se incrementará según la tabla salarial del presente Convenio.

El plazo de presentación de solicitudes de ayuda escolar, será desde el 15 de Septiembre al 31 de Octubre del año que comience cada curso, siendo requisito indispensable para la concesión de la ayuda la presentación de la correspondiente documentación (resguardo de matrícula o certificado expedido por el centro escolar que acredite estar realizando los estudios para los que solicita la ayuda).

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

El importe establecido, será abonado por la empresa en el mes de Noviembre de cada año, y en concepto de ayuda escolar.

Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta ayuda solo podrá solicitarla uno de ellos.

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### **Artículo 37º: SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 20.000 €, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración del mismo, cuando se produzcan las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento por accidente laboral derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para la determinación de los grados de incapacidad, total, absoluta o gran invalidez, se requerirá la empresa declaración de la misma por parte de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o sentencia firme del Juzgado Social, ya que a todos los efectos es a estos a quien compete la calificación de la misma.

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.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

##### **Artículo 38º: NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Cuando por necesidades del servicio o por innovaciones tecnológicas la Empresa adquiera algún vehículo o maquinaria que pueda mejorar la prestación del servicio, la Empresa se compromete a dar los cursos de formación necesaria para el manejo de los mismos al personal destinado a la utilización de los mismos. Asimismo aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionarán por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.



VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

#### **Artículo 39º: 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 relevo.

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

#### **BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN**

Todo trabajador, con una antigüedad mínima de cinco años en la plantilla de la empresa, tendrá derecho a una bonificación por jubilación anticipada de acuerdo con la siguiente escala y en relación a la edad ordinaria de jubilación del trabajador afectado:

- 4 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación            10 mensualidades.
- 3 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación            8 mensualidades
- 2 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación            6 mensualidades
- 1 año anterior a la edad ordinaria de jubilación                4 mensualidades

Lo dispuesto en este artículo queda condicionado a su adecuación a la legislación en materia de Seguridad Social vigente en el momento de la jubilación.

#### **Artículo 40º: COMISIÓN PARITARIA**

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

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, tanto por modificaciones, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de otras que puedan atribuirse.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales, desde la petición realizada y en la misma se tratará cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la comisión paritaria. Si desde dicha mediación del ORECLA no se llegara a ningún acuerdo, las partes se someterán con carácter opcional a un arbitraje vinculante del ORECLA.

#### **Artículo 41º: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA\_ CANTABRIA (Órgano de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria).

VIERNES, 27 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 147

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA; de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto colectivo.

#### **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 firmar el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado las negociaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

#### **Artículo 42º: REGULACIÓN SALARIAL**

Con el propósito de no perder poder adquisitivo, en todos los conceptos dinerarios de este convenio se regularan hasta la firma del próximo convenio siguiendo la siguiente forma.

Aplicándose la actualización del I.P.C. resultante, siempre que el mencionado sea positivo, en caso contrario no se aplicará merma alguna, con el fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

#### **Artículo 43º: TABLA SALARIAL**

### **TABLA SALARIAL APLICABLE EN 2018**

Categoría	SBM	Plus Tóxico Penoso	Complementos Equiparación
Jefe de Zona	1.072,11	199,73	369,81
Conductor	1.030,05	191,16	191,14
Peón Especialista	948,57	174,76	229,09

Festivo y Domingo	86,13
-------------------	-------

Firmado el presente Convenio Colectivo el 11 de Junio de 2.018

Por la Empresa

Por la parte social.