

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-9660 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser S.A, para su centro de trabajo en el Puerto de Santander, para el periodo 2021-2024.*

Código 39100611012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S. A., para su centro de trabajo en el Puerto de Santander y los trabajadores que prestan el servicio de limpieza de las zonas terrestres del mismo, para el periodo 2021-2024, suscrito el 12 de julio de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, 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, 22 de noviembre de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LAS ZONAS TERRESTRES DEL PUERTO DE SANTANDER 2021-2024.

ARTICULO 1.- PARTES SIGNATARIAS Y ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la empresa URBASER, S.A. y el Delegado de Personal de dicha empresa, adscrito al servicio de limpieza de las zonas terrestres del Puerto de Santander, dependiente de la Autoridad Portuaria de Santander.

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios de recogida, limpieza, transporte y eliminación de R.S.U., tanto públicos como privados, en la Zona Terrestre del Puerto de Santander, del cual es concesionario la empresa URBASER, S.A.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de 4 años, comenzando su vigencia en el momento de su firma, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2024, si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo convenio en la primera quincena de enero de cada año una vez finalizada su vigencia. El plazo máximo para negociar un nuevo convenio será de 14 meses.

Se considerará prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo Convenio.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, tenga establecida la empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

Toda disposición de rango superior a este Convenio, que representa una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo con respecto a cualquier artículo o artículos de este convenio, será incluida automáticamente en éste, con efectos a la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando, dicha ventaja, supere en cómputo anual lo pactado.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes, en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sean la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones de general aplicación o convenios colectivos de ámbito superior al presente, sólo podrán afectar a las condiciones aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Para cuantas dudas puedan surgir entre las partes obligadas en el presente convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, así como para la aplicación de la cláusula de re visión salarial, se constituirá una comisión paritaria que pueda conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan serle planteadas, siendo obligatorias en los supuestos de conflicto colectivo.

Estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

La comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo o dictamen en el plazo máximo de diez días, desde la presentación del asunto.

La resolución de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, en los procedimientos de modificación sustancial colectivas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada.

En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine el organismo competente ("Fundación para las relaciones laborales en Cantabria –ORECLA-), o el árbitro que, en su caso, partes designen. En todo caso, la sumisión a los procedimientos extrajudiciales reflejados en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores ante los posibles desacuerdos generados en esta comisión, ya sea de aplicación, interpretación o cualquier otro será expresamente voluntario.

ARTÍCULO 7.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será de aplicación la regulación general sobre la materia, con las particularidades previstas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

La jornada semanal será de 37 horas y 30 minutos que se distribuirá de la siguiente forma:

- Durante 10 meses al año
 - Lunes a viernes a razón de 7 horas diarias
 - Un sábado al mes a razón de 6 horas diarias
- y durante los meses de Mayo y Octubre
 - Lunes a viernes a razón de 7 horas diarias
 - Dos sábados al mes a razón de 6 horas diarias cada sábado.

Se creará una bolsa de 22 horas anuales a realizar conforme la necesidades del servicio previo requerimiento a los trabajadores afectados con al menos 72 horas de antelación excepto en circunstancias inaplazables, causa de fuerza mayor y avisos urgentes del cliente, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se comunicará con el tiempo estrictamente necesario. Por acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores se establecerá un sistema de disponibilidad de la bolsa de horas conforme a las necesidades del servicio.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

Estas 22 horas anuales no podrán acumularse en años sucesivos.

El horario será el detallado en el ANEXO II. No obstante lo indicado en los apartados anteriores, en caso de que sea necesario para el mejor desarrollo del contrato de concesión o por exigencias del cliente, se podrá distribuir irregularmente la jornada anual en un porcentaje máximo del 5%.

A estos efectos se procederá a comunicar al representante legal de los trabajadores y a los afectados, la necesidad de tal distribución, y en caso de no alcanzar un acuerdo en el plazo legal, se someterá el asunto a la Comisión Paritaria, que deberá resolverlo en un plazo máximo de otros diez días, pasados los cuales, sin existir acuerdo, será la dirección de la empresa la que establezca esa distribución, sin perjuicio de las acciones legales que puedan existir contra la misma.

ARTÍCULO 9.- TIEMPO DE BOCADILLO

Será de 30 minutos para todos los servicios y se considerará tiempo efectivo de trabajo. Para el servicio de recogida de basuras, el bocadillo se tomará al finalizar el primer viaje.

ARTÍCULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXCESOS DE JORNADA

Con carácter general se suprimirán las horas extraordinarias, excepto en los casos excepcionales y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la empresa informará a los Delegados de Personal, dado parte diario al trabajador de las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Esta información determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

En cuanto a cotización y notificación se cumplirá con la normativa legal.

Los excesos de jornada sobre la jornada diaria establecida en el presente convenio serán retribuidos mediante su compensación en tiempo de descanso a razón de 175% como si de hora extraordinaria se tratase.

En el supuesto que las horas extraordinarias sean objeto de retribución el valor de la hora extra será el que se detalla a continuación:

AÑO	VALOR HORA EXTRAORDINARIA	VALOR HORA EXTRAORDINARIA NOCTURNA Y FESTIVA
2021	15,80	17,10
2022	15,92	17,23

Estos importes han sido actualizados e incrementados durante los años de vigencia del convenio en lo establecido en el artículo 22 del presente convenio.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales y retribuidas con un mínimo de 26 días laborales, cuyo disfrute tendrá lugar entre los meses de Marzo a Septiembre de cada año. El periodo de vacaciones se conocerá con dos meses de antelación.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

En caso de que algún trabajador quisiera disfrutar de sus vacaciones en un periodo diferente, siempre que no concurran razones organizativas que así lo impidan, se favorecerá la solicitud de disfrute de vacaciones en periodo distinto al antedicho.

Los sábados se considerarán días laborables.

El trabajador que haya ingresado a lo largo del año disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

La retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que le correspondería como si estuviese trabajando.

De conformidad con el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa la que se refiere e párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia distinta a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

Sin perjuicio de otros que puedan establecerse por otras disposiciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos como si se encontrase trabajando, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

Los trabajadores tienen derecho a un permiso, por el tiempo estrictamente necesario, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales.

Por muerte del cónyuge: 5 días naturales.

Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, y en caso de gravedad 5 días.

Por fallecimiento de padres o hijos: 4 días naturales.

Por fallecimiento de hermanos políticos: 2 días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: 3 días naturales.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día natural.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

Por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de ascendientes o colaterales directos del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

A excepción del supuesto de fallecimiento de hermanos políticos que motiven desplazamiento, en cuyo caso el permiso será de 4 días, en el resto de los supuestos anteriores los días de licencia se ampliarán en un día más cuando se precise desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuge se tratase, previa la justificación oficial establecida.

El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas en el presente artículo, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

En lo no previsto por el convenio será de aplicación la regulación general del Estatuto de los Trabajadores previsto en el artículo 37.

Licencia por asuntos propios: Aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido o antigüedad superior a 1 año, tendrán derecho a 5 días libres al año para asuntos particulares. Para acceder al disfrute de esos días deberá solicitarse la licencia con antelación de, al menos, tres días, no pudiendo coincidir más de 2 trabajadores en su disfrute.

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, los días 24 y 31 de diciembre trabajará, únicamente, la mitad de la plantilla, para lo cual se alternará el personal en la prestación de servicios en las mencionadas fechas de forma que una mitad de la plantilla trabajará el día 24 o 31 de diciembre, y la otra mitad, trabajará el otro día que reste por prestar servicios en dichas fechas.

ARTÍCULO 13.- NIVEL DE EMPLEO

Con el fin de mantener la actual plantilla y las ampliaciones que se produzcan, cada baja que pudiera producirse por fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente, rescisión o finalización de contrato, se corresponderá con un nuevo ingreso después de realizar la promoción interna, si procede.

Este nivel de empleo dejará de ser obligatorio cuando se dejara de prestar algún servicio de las contratadas, sin perjuicio de aplicar la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN INTERNA Y SISTEMA REGLADO DE ASCENSOS.

Cuando se produzcan vacantes definitivas o ampliación de plantilla de la empresa, y su ocupación pueda suponer una promoción para otros miembros de la plantilla, serán estos convocados prioritariamente, siempre que reúnan los requisitos previos exigidos, teniéndose en cuenta lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de las pruebas que oportunamente se determinen por la empresa, siguiendo los siguientes principios:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.
- Las pruebas serán eliminatorias.
- En caso de no cubrir las plazas con personal de la plantilla, se someterán al mismo examen los que se presenten de fuera de la empresa.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva plaza.
- Estas pruebas serán para todo clase de categorías establecidas en la empresa, excepto para los puestos de confianza, que serán Jefes, Encargados y Capataces.
- Se formará una Comisión Paritaria integrada por el Delegado de Personal y un miembro de la empresa, para la realización y control de las pruebas.
- La empresa siempre tendrá la última decisión sobre la misión del personal presentado a las pruebas y a su aprobación después de los exámenes realizados.

ARTÍCULO 15.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado vigente en cada momento.

ARTÍCULO 16.- CONTRATACIONES.

La empresa anunciará en el SPEE la convocatoria de las plazas vacantes definitivas que pudieran producirse en su plantilla, una vez dado cumplimiento, si procede, a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

Tendrán preferencia para ocupar dichas vacantes el personal que haya prestado o preste servicios de forma eventual en la empresa, salvo que haya cesado por causa disciplinaria.

ARTÍCULO 17.- CONTRATACIONES TEMPORALES.

Cuando la empresa realice contratos temporales, facilitará a cada nuevo trabajador una copia del mismo, una vez dicho contrato haya sido visado por el Organismo oficial correspondiente.

También entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos firmados de acuerdo con la legislación vigente.

En el momento de la firma, podrá estar presente el representante sindical de los trabajadores, siempre que el trabajador así lo solicite.

Se comunicará al Delegado de Personal todas las bajas, rescisiones y no renovaciones.

Las copias del Alta en la Seguridad Social se darán en plazo de 8 días desde el ingreso.

ARTÍCULO 18.- SUPLENCIAS.

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc., se produjeran ausencias al trabajo, todas las suplencias serán cubiertas en el menor tiempo posible, incorporando al operario correspondiente.

ARTÍCULO 19.- PERSONAL DE TALLER.

Este grupo está compuesto por las categorías de Oficial 1ª, Oficial 2ª y Ayudante de taller.

ARTÍCULO 20.- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Sin perjuicio de mantener la categorías profesionales preexistentes hasta el momento (ENCARGADO, CONDUCTOR y PEÓN) que quedan definidas en los términos previstos en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, con efectos de

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

1 de enero de 2019 se crea la categoría de PEÓN ESPECIALIZADO que queda definida en los siguientes términos:

Peón especializado: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Dentro de estas funciones se encuadra el manejo de maquinaria que requiera de cierto grado de especialización, como son: las desbrozadoras, segadoras, pala mixta o la realización de trabajos en altura.

Estas funciones deberán hacerse de forma regular, entendiéndose como tal el desempeño de éstas durante el transcurso de un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

ARTÍCULO 21.- UNIFORMIDAD.

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

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

- ENCARGADO: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.
- CONDUCTOR: 1 buzo, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas o zapatos.
- PEÓN LIMPIEZA/PEÓN ESPECIALIZADO: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas y 1 gorra.
- PEÓN RECOGIDA: 2 buzos reflectantes, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas y 1 gorra.

UNIFORMIDAD DE VERANO:

- ENCARGADO: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos.
- CONDUCTOR: 1 pantalón, 1 cazadora, 2 camisas y 1 par de botas o zapatos.
- PEÓN LIMPIEZA/PEÓN ESPECIALIZADO: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.
- PEÓN RECOGIDA: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.

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

FECHA DE ENTREGA:

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

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

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES.

Los salarios, en todos los conceptos, salvo aquellas retribuciones que de forma expresa se establezcan condición distinta, para los años de vigencia del convenio serán los que se detallan en el ANEXO III del presente convenio.

- Para el año 2022. Incremento de las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2021 en un 0,75%.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

- Para el año 2023. Incremento de las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2022 en un 0,5% cuando el IPC Real 2022 sea igual o superior al 2%, y en caso del que el IPC Real 2022 sea igual o superior al 3%, se aplicara un incremento del 075%
- Para el año 2024. Incremento de las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2023 en un 0,5% cuando el IPC Real 2023 sea igual o superior al 2%, y en caso del que el IPC Real 2023 sea igual o superior al 3%, se aplicara un incremento del 075%.

ARTÍCULO 23.- ANTIGÜEDAD.

La retribución por antigüedad en la empresa será de trienios al 6% del salario base y su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, con excepción de los casos de suspensión de la relación laboral recogidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores o en cualquier artículo del presente Convenio.

Se comenzará a cobrar desde el día primero del mes en que se cumpla el trienio.

ARTÍCULO 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Para todo el personal afecto por el presente Convenio, se establecen tres gratificaciones extraordinarias, todas sobre la base de 30 días, que estarán compuestas de Salario Base, Antigüedad y el 45% del Plus Convenio para el año 2021, de Salario Base, Antigüedad y el 70% del Plus Convenio para el año 2022, de Salario Base, Antigüedad y el 90% del Plus Convenio para el año 2023 y de Salario Base, Antigüedad y el 100% del Plus Convenio para el año 2024.

La gratificación de verano se abonará el 20 de julio.

La gratificación de diciembre se abonará el 20 de diciembre.

La gratificación de beneficios se abonará el 20 de marzo.

ARTÍCULO 25.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todo trabajador que, por necesidad del servicio, realice trabajos propios de su actividad en domingo o día festivo percibirá las retribuciones que se detallan en el ANEXO III.

ARTÍCULO 26.- PAGO DE HABERES.

El pago de haberes se realizará por mensualidades y mediante transferencia bancaria, entando todos los trabajadores obligados a proporcionar a la Empresa los datos precisos de la cuenta por la que desean la percepción de los haberes.

La fecha de abono de dichas transferencias en la entidad que fije el trabajador, será el día primero de cada mes. En caso de que este día sea sábado, domingo o festivo se adelantará al día laborable anterior. No obstante, la empresa enviará a la entidad bancaria, el día final de cada mes, la relación de transferencias a fin y efecto de que dicha Entidad pueda entregar cantidades a cuenta.

ARTÍCULO 27.- RECIBO DE FINIQUITO.

Todo trabajador, al cesar en la Empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que se le presente, que ponga fin a la relación laboral, para su estudio durante un periodo de 48 horas, en la que tendrá que tomar una decisión al respecto.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

ARTÍCULO 28.- REVISIÓN SALARIAL.

No se efectuará ninguna revisión salarial distinta de la prevista en el artículo 22.

ARTÍCULO 29.- DÍA DE HERMANDAD Y CESTA DE NAVIDAD.

Se establece como día de hermandad el 16 de julio "Virgen del Carmen". Dicho día será festivo a todos los efectos, considerándose como abonable no recuperable. En caso de que el 16 de julio fuese domingo o festivo, el día de hermandad se trasladará al día siguiente laborable. Este día sustituirá y compensará la festividad patronal de San Martín de Porres que se celebra el día 3 de noviembre y que está prevista en el artículo 44 del Convenio General del Sector. Junto con el devengo y liquidación del mes de Julio de cada año se abonarán a los trabajadores adscritos al servicio la cantidad de 30 euros brutos.

En concepto de cesta de navidad, los trabajadores adscritos a la contrata percibirán la cuantía bruta de 30 euros, cuyo devengo será anual conforme el año natural en curso. Dicha cuantía se liquidará con la nómina de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 30.- SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

A partir de la firma del Convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una entidad aseguradora que garantice la cantidad de veinticinco mil sesenta y tres euros con setenta y dos céntimos de euro (25.063,72) en caso de Incapacidad Permanente Absoluta, o Gran Invalidez, y de dieciocho mil ochocientos veintitrés con setenta céntimos de euro (18.823,70), en caso de muerte, continencias ambas sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador de plantilla.

De la aplicación de este artículo no podrán derivarse a la empresa más responsabilidades ni obligaciones que la de tener suscrita la póliza.

No obstante, la empresa se compromete a estudiar las propuestas que individualmente quieran hacerse por cada trabajador, acogiéndose al proyecto del convenio sobre los beneficios del mismo seguro colectivo.

En caso que, por razones personales del trabajador, éste fuera excluido de la póliza de seguro colectivo citada, la Empresa estará únicamente obligada a facilitar al mencionado trabajador una cantidad equivalente al importe de la prima de seguro que por él hubiera que abonar por las coberturas señaladas.

ARTÍCULO 31.- GARANTÍA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Todo trabajador que, para el desarrollo de su trabajo, utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto de que le sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo (salvo como consecuencia del estado de embriaguez) tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

- a) Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de 12 meses, la empresa ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante ese periodo de retirada el salario de conductor.
- b) En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de 3 meses, la empresa ofrecerá un nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

- c) Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, siempre que dicho conductor tenga una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, ésta la ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría que pasará a desempeñar.

En los supuestos citados en los apartados a) y b) de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto su permiso de conducir reglamentario.

ARTÍCULO 32.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social vigente en cada momento y en el resto de normativa correspondiente.

ARTÍCULO 33.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

A todo trabajador que prestando sus servicios en la empresa, cause baja médica por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de IT de la Seguridad Social, la empresa complementará el 100% del salario real tomado del mes anterior a la baja con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinarias, si las hubiese, o cualquiera otra retribución de carácter extraordinario o no salarial, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida, en los casos de que la misma venga derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador con derecho a percibir prestaciones de IT de la Seguridad Social percibirá el 100% del salario real tomado del mes anterior a la baja con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinarias, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario o no salarial, en los casos de hospitalización acreditada (ingreso en centro hospitalario, no ambulatorio), y en los que el trabajador, no haya sufrido una baja por incapacidad temporal independientemente de la contingencia, en los 365 días anteriores al inicio de la baja. En el caso de que no concurra alguno de estos supuestos, o que el absentismo en el año anterior sea superior al 9% (total plantilla indefinida o con antigüedad superior a dos años * días de alta en la TGSS año anterior/total días IT año anterior), la empresa abonará el complemento hasta el 100% a partir del décimo día de la baja y el 80% durante los 9 primeros días.

La bonificación empresarial, en cualquier caso, sólo alcanzará la diferencia existente entre las prestaciones económicas que le correspondan al trabajador y que abone la Seguridad Social y el tanto por ciento que se garantiza en el presente artículo.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, previa deducción de la prorrata correspondiente, que haya sido objeto de liquidación y pago durante el periodo de incapacidad temporal coincidente con el de su devengo.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la empresa o del personal especializado designado por éste o por la empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como el retraso incumplimiento los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de baja y sucesivos de confirmación, podrán ser, como mínimo, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social, durante el periodo que este del proceso, hasta el alta médica.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

Con independencia de la vigencia del presente convenio y de lo acordado en el presente artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación y eficacia a partir del día siguiente a la firma del texto y anexos del presente convenio.

ARTÍCULO 34.- ABSENTISMO.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que, para nuestra sociedad, supone el absentismo.

De igual forma, las partes son conscientes del quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su relativa influencia en la productividad.

Para intentar conseguir estos objetivos acuerdan:

- 1.- Requerir a las autoridades competentes para que tomen medidas eficaces tendentes a eliminar circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo.
- 2.- Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo.
- 3.- Adoptar las adecuadas medidas de seguridad e higiene de acuerdo con lo estipulado en el apartado específico.
- 4.- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de cuantificación los siguientes conceptos:

- Licencias reglamentarias establecidas en el artículo 12, salvo las relativas a enfermedad grave o intervención quirúrgica.

- Hospitalizaciones, Accidentes de Trabajo. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Realización de funciones sindicales y representación del personal establecidos legal o convencionalmente. Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, con la excepción de IT que sí computará.

Con el fin de llevar a cabo una labor de seguimiento en la evolución del absentismo, se creará una comisión paritaria compuesta por el Delegado de personal y un representante de la Empresa.

Dicha comisión, con los datos aportados por la empresa, elaborarán semestralmente índices de absentismo para verificar la evolución del mismo, la eficacia de las medidas puestas en uso y llegar a conclusiones sobre nuevas medidas o variantes de las anteriores.

ARTÍCULO 35.- REQUISITOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En el caso de que la Empresa, proceda unilateralmente a resolver la relación laboral con algún miembro fijo de plantilla, que deberá ajustarse a alguna de las causas válidas establecidas en la vigente legislación, la Empresa incoará el oportuno expediente respetando los procedimientos y requisitos de forma establecidos en la norma legal para este tipo de situaciones.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

ARTÍCULO 36.- SECCIONES SINDICALES.

Las secciones sindicales de la empresa dispondrán de un Delegado Sindical que representará a la Central Sindical en la propia empresa, y que deberá ser miembro de la plantilla de la misma, pero careciendo de las demás prerrogativas de la LOLS, al no alcanzar la empresa el número de 250 trabajadores. Estas secciones sindicales, tendrán derecho de reunión dentro de la empresa y, siempre fuera de las horas de trabajo. La empresa facilitará un local para ello.

ARTÍCULO 37.- DERECHO Y LOCAL DE REUNIÓN.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes. Durante el periodo de negociación del Convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes.

Estas asambleas se celebrarán en los locales de la empresa y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá la notificación previa a la dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 38.- ASESORES SINDICALES.

Los delegados podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las centrales sindicales a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

ARTÍCULO 39.- CUOTA SINDICAL.

La Empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente. El importe de las retenciones por dicho concepto serán abonadas a cada central sindical dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

ARTÍCULO 40.- LOCAL SINDICAL.

La Empresa pondrá a disposición de los delegados, un local dentro de las instalaciones de la misma, donde puedan éstos realizar las actividades que le son propias. Dicho local será dotado de un mobiliario adecuado y material de trabajo.

ARTÍCULO 41.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tableros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

ARTÍCULO 42. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que puedan efectuarse en aplicación de la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajo tóxicos, penosos y/o peligrosos.

Por ello, se constituirá el correspondiente comité según la Ley y el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos miembros tendrán los mismos derechos que los Delegados de Personal.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

Las partes firmantes del presente convenio observarán como actuaciones básicas las siguientes:

- 1.- Todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa se someterán a un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, de cuyo resultado le será facilitada aquella documentación que pueda recibir la empresa salvaguardando su intimidad.
- 2.- Aquellos puestos de trabajo que presente riesgos especiales serán objeto de medidas de vigilancia adecuadas.
- 3.- En todo parte de accidente, se reservará un espacio o se incluirá un anexo, en aquellos casos en los que los representantes de los trabajadores deseen hacer constar su versión sobre el accidente o cualquier otro dato que crean conveniente.
- 4.- Los cambios de organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías deberán ser previamente estudiados con el fin de prever las posibles repercusiones sobre la salud laboral.

Aquel personal cuyo horario de prestación de servicio coincida con el de su reconocimiento médico, dispondrá del tiempo imprescindible para someterse al mismo.

ARTÍCULO 43.- CALENDARIO LABORAL.

Anualmente, y antes del día 15 de diciembre, se elaborará el calendario laboral. El citado calendario será expuesto en un lugar visible dentro del centro de trabajo que deberá contener como mínimo jornada laboral, días festivos y periodo de vacaciones. Así mismo, se procurará la concesión del disfrute de los posibles puentes que cada año pudieran producirse.

ARTÍCULO 44.- CAMBIO VOLUNTARIO DEL PERSONAL DE NOCHE A DÍA Y VICEVERSA.

Cuando se produzca una vacante entre los trabajadores que realizan su labor en los horarios de día o de noche se establecerá el siguiente orden de preferencia: antigüedad en el turno, edad y antigüedad en la Empresa previo plazo de convocatoria del anuncio.

ARTÍCULO 45.- PLUSES.

Plus transporte: Para todo el personal de la Empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación por los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo. Este plus se percibirá en once mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales. Se fija su cuantía en 56,66 €/mes brutos para 2021, y 57,09 €/mes brutos para 2022.

El importe correspondiente al Plus Transporte, experimentará la misma subida, durante el resto de los años de vigencia del presente Convenio colectivo establecido en el artículo 22.

Plus de actividad: Se abonará a todos los trabajadores y encargado por día efectivo de trabajo, durante los doce meses del año, pagando los días laborables de las vacaciones y los días de asuntos propios.

Los pluses de Penosidad, y Nocturnidad y Mando serán devengados por día efectivo de trabajo.

El salario Base, el plus de Convenio y la Antigüedad, serán devengados por día natural con la excepción de los casos de suspensión de la relación laboral y faltas de asistencia.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

ARTÍCULO 46.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá acordarse la movilidad funcional horizontal o vertical, previa comunicación al Delegado de Personal, y por un periodo máximo de tres meses.

Si el trabajador desarrolla trabajos de categoría superior percibirá los correspondientes a esa categoría mientras realice ese trabajo, y si es de categoría inferior mantendrá los de la categoría consolidada.

En caso de ausencias del Encargado del Servicio, se entiende que ocupará su cargo D. José Arenal Menocal, o persona que, en su caso, designe la Empresa.

ARTÍCULO 47.- AYUDA POR ESTUDIOS

Se entregará por trabajador y por unidad familiar una ayuda de 95 euros anuales por cada hijo, mientras este justifique su inscripción en guardería o centro docente, excluidos los de carácter universitario, hasta los 18 años inclusive. Esta ayuda se abonará tras la entrega del certificado de escolarización preceptivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- SUPLETORIEDAD

En todo lo no previsto, regulado o estipulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente en cada momento.

SEGUNDA.- GÉNERO NEUTRO

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

TERCERA.- ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

LUNES, 29 DE NOVIEMBRE DE 2021 - BOC NÚM. 229

CUARTA.- PLAN DE IGUALDAD

Respecto al Plan de Igualdad entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de Igualdad en el seno del GRUPO URBASER vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio será efectivo siempre y cuando se incluya en el Pliego para la contratación del Servicio de Limpieza de las Zonas Terrestres del Puerto de Santander.

ANEXO I

CALENDARIO ORIENTATIVO DE VACACIONES

FEBRERO	MARZO	ABRIL
MAYO	JUNIO	JULIO
AGOSTO	SEPTIEMBRE	

ANEXO II

TABLA DE HORARIOS

Personal asignado a servicio en el Puerto de RAOS

DÍAS	TURNO DE MAÑANA	TURNO DE TARDE
LUNES A VIERNES	7:00 – 14:00	13:30-20:30
SABADOS	7:00 – 13:00	

ANEXO III

TABLAS SALARIAL DEFINITIVA 2021

FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS CONVENIO	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS
ENCARGADO	29,29	2,65	5,85	2,96	20,15	171,35
CONDUCTOR	26,54	2,65	5,31		24,41	159,30
PALISTA	31,69	2,65	6,34		17,12	162,12
PEÓN ESPECIALIZADO	25,79	2,65	5,16		23,55	157,31
PEÓN	25,10	2,65	5,01		22,71	155,27

TABLAS SALARIAL DEFINITIVA 2022

FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS CONVENIO	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS
ENCARGADO	29,51	2,67	5,90	2,98	20,30	172,64
CONDUCTOR	26,74	2,67	5,35		24,60	160,50
PALISTA	31,93	2,67	6,39		17,24	163,34
PEÓN ESPECIALIZADO	25,98	2,67	5,19		23,73	158,49
PEÓN	25,28	2,67	5,05		22,88	156,43

2021/9660

CVE-2021-9660