

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

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-9663** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser S.A., para su centro de trabajo en Colindres, para el periodo 2020-2022.*

Código 39100871012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S. A., para su centro de trabajo en Colindres y los trabajadores que prestan el servicio de limpieza urbana y recogida de residuos sólidos urbanos en dicho municipio, para el periodo 2020-2022, suscrito el 23 de agosto 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 PARA LA PRESTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS  
SERVICIOS DE LIMPIEZA URBANA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS  
EN EL MUNICIPIO DE COLINDRES**

**CAPÍTULO I**

**NORMAS ESTRUCTURALES**

**Artículo 1.- Partes signatarias.**

El convenio colectivo aquí suscrito ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores, el delegado de personal, y la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con el Art. 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO II**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 2.- Ámbito Funcional.**

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que estén adscritos y presten expresamente sus servicios para URBASER, S.A. en el Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, y Limpieza Viaria en el término municipal de Colindres, y que la empresa tiene adjudicado por el Ayuntamiento de Colindres.

**Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que se pueda ingresar en el futuro, que ocupe la empresa URBASER, S.A. en el Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, y Limpieza Viaria en el término municipal de Colindres, que la empresa tiene adjudicado por el Ayuntamiento de Colindres,

**Artículo 4.- Ámbito Territorial.**

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que estén adscritos y presten expresamente sus servicios para URBASER, S.A., bajo el contrato administrativo de la concesión a esta de los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos urbanos del término Municipal de Colindres.

**Artículo 5.- Ámbito Temporal.**

La duración del presente convenio será desde el 1 de Marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Finalizada la vigencia del presente convenio se entenderá prorrogado en su integridad hasta que se suscriba otro.

CVE-2021-9663

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

**Artículo 6.- Denuncia y Revisión.**

El presente convenio colectivo deberá denunciarse por alguna de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, mediante escrito debidamente registrado ante la autoridad laboral u órgano competente que corresponda. En caso contrario, el Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Art. 86.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

**Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.**

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas condiciones vendrán recogidas como concepto personal en la nómina, siendo el mismo un concepto salarial revalorizable según convenio.

**CAPÍTULO III**

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**Artículo 9.- Ingreso al trabajo.**

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

La Empresa comunicara al Delegado de Personal, las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo al Delegado de Personal.

**CESES:**

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

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de las empresas dicho incumplimiento será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso.

Con el personal que sea contratado para realizar trabajos de sustitución de trabajadores fijos de plantilla con derecho a reserva de puesto de trabajo, se creará una bolsa de trabajo para ser contratados siempre que la legislación lo permita.

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

De cada trabajador contratado eventualmente, se realizará por parte del jefe de Servicios informe de aptitud. En caso de que dicho informe sea negativo, el trabajador dejará de formar parte de la bolsa de trabajo.

#### CAPÍTULO IV

##### CLASIFICACION PROFESIONAL

###### Artículo 10.- Clasificación profesional

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales específicas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos que para cada uno se especifica.

###### GRUPO PROFESIONAL OPERARIOS.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas las funciones propias del servicio de limpieza viaria y recogida de RSU, con cierta práctica y especialidad para realizar el servicio al que se encuentran adscritos.

El grupo de operarios estará compuesto por las siguientes áreas funcionales:

###### ENCARGADO.

Es el operario especializado que además de realizar el mantenimiento de un sector y otras laborales, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Jefe de Servicios en sus ausencias.

###### OFICIAL DE 1ª CONDUCTOR.

En posesión del carnet o permiso de conducir correspondiente, clase "C" o superior y 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 propios del servicio, reparación de contenedores, apoyo en la recogida de voluminosos. Se responsabilizará del entretenimiento 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 determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, manejando cuando sea necesario vehículos cuyo P.M.A. no excedan de 3.500 Kg. o vehículos especiales.

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

### PEÓN

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.

## CAPÍTULO V

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 11.-Prestación del trabajo**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el Convenio Colectivo. Las Empresas pondrán al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

## CAPÍTULO VI

### PROMOCION Y ASCENSOS

#### **Artículo 12.-Promoción y ascensos.**

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

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para el personal del área funcional Encargado, y de un mes para Oficial de 1ª, Peón especialista y Peón, ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos, podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador en esa situación será la más beneficiosa.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución la más beneficiosa.

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

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los Representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 13.- Sistema salarial.**

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

#### **Artículo 14.- Retribuciones.**

Las condiciones económicas serán las que para cada función profesional se establecen en el Anexo I del presente Convenio para toda la vigencia del mismo.

#### **Artículo 15.- Salario Base.**

El Salario base para el tiempo comprendido desde 1 de Marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022 será el que figura en las tablas salariales del Anexo I.

#### **Artículo 16.- Plus Tóxico, penoso y peligroso.**

Desde el 1 de Marzo de 2020 el personal afecto al presente convenio percibirá un Plus por trabajos tóxicos, penosos y peligroso consistente en la cantidad establecida en el Anexo I.

Dicho plus es funcional y se devengará por día efectivamente trabajado y no computará para el cálculo de domingos ni festivos ni en gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 17.- Horas extraordinarias.**

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la empresa informará al Representante de los trabajadores, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según tabla salarial Anexo I.

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175% por cada hora extra realizada.

#### **Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afecto al presente convenio generará tres pagas extraordinarias por año efectivamente trabajado que se ajustarán a las siguientes normas:

**Denominación:** Las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

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

**Quantía:** Las Pagas de Verano, Navidad y Marzo, consistirán en 30 días de salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales, más 30 días del complemento personal de antigüedad para cada una de las tres pagas.

**Devengo:** Todas las pagas se devengarán día a día y en los periodos 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 Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Fecha de abono: Se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Verano: El día 30 de Junio.  
Paga de Navidad: El día 20 de Diciembre.  
Paga de Marzo: Entre el 15 y 20 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 19.- Salario en las vacaciones.**

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal, según Anexo I, más el concepto de antigüedad, en el periodo en que se encuentre de vacaciones.

#### **Artículo 20.- Antigüedad.**

Se establece el pago del concepto de antigüedad, en módulo de trienios, del 5% del salario base, partiendo su cómputo de aplicación desde el 1 de Enero de 2011.

#### **Artículo 21.- Plus Mercadillo.**

Los trabajadores que deban realizar la limpieza del mercadillo, tendrán un horario ese día de 7:00 h a 13:00 h, descanso intermedio de ½ hora, y de 14:30 h a 16:30 h se realizará la prestación del servicio de limpieza de mercadillo, por lo cual percibirán una retribución especial por la cuantía recogida en la tabla salarial Anexo I por hora trabajada en el mercadillo, en concepto de "Plus Mercadillo".

Dicho incentivo es funcional y se devengará por día efectivamente trabajado y no computará para el cálculo de domingos ni gratificaciones extraordinarias ni en periodos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, por quedar así expresamente pactado.

La cantidad por día efectivamente trabajado no es consolidable por estar en función de los puestos de trabajo y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas pactadas.

#### **Artículo 22.- Media Dieta.**

COMIDA: Desde la firma del convenio se percibirá la cantidad establecida en la tabla salarial Anexo I en concepto de comida siempre y cuando la ejecución del servicio realizado obligue al trabajador a comer fuera de su residencia habitual, no le sea suministradas o abonadas por la Empresa y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

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

La media dieta no se percibirá por los trabajadores el día que presten servicio en el Mercadillo y perciban el Plus Mercadillo.

**Artículo 23.- Complemento de Incapacidad Temporal.**

Los trabajadores que prestando su servicio causen baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones por I.T. de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

**Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.**

El cien por cien de su salario, tomando como referencia la nómina del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponde de conformidad con la Ley General de la Seguridad Social de 30 de Octubre de 2015, aprobada por Real Decreto Legislativo.

**Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común.**

Del día 1 al 20 el 60%, del 21 al 30 el 75%, del 31 al 90 el 85% y del 91 hasta los 18 meses de límite, el cien por cien tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si en los 6 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, los porcentajes serían del día 1 hasta los 18 meses de límite el 100% tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si se produjera hospitalización el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

**CAPÍTULO VII**

**JORNADA**

**Artículo 24.- Jornada.**

La duración máxima de la jornada será de 37 horas semanales.

El personal afecto a este Convenio que realice una jornada continuada de trabajo que exceda de las 6 horas disfrutará con carácter general de un descanso intermedio de 20 minutos que se considerara como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 25.- Horario de trabajo.**

Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

**Artículo 26.- Trabajo en domingo y festivo.**

El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá un plus festivo para todas las áreas funcionales establecidas en el presente

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

convenio por la cuantía establecida en la tabla salarial Anexo I, por día de trabajo y un día de descanso.

**Artículo 27.- Turno de trabajo.**

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será perceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

**Artículo 28.- Vacaciones.**

Las vacaciones serán de veintiséis días laborales. La forma de disfrute será como sigue:

Limpieza Vial y Recogida de Basuras:

- Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio.
- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.

**Artículo 29.- Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Tres días laborales por nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará dos días naturales más.
2. Tres días naturales por intervención quirúrgica, hospitalización, accidente o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos, nietos políticos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.
3. Tres días laborales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos y/o políticos, hermanos consanguíneos.
4. Tres días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, nietos políticos, abuelos políticos y hermanos políticos.
5. Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En cualquiera de los cinco apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más cuando el trabajador se obligara a hacer un desplazamiento a más de 150 Km. de la residencia habitual.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Un día por matrimonio de padres e hijos
3. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos
4. Dos días laborales por traslado de vivienda
5. El trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud para si mismo siempre debidamente justificada.
6. Licencia por asuntos propios: Aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido o antigüedad superior a 1 año, tendrán derecho a 1 día de libre disposición al año para asuntos particulares. Para el disfrute de dicho día deberá

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

solicitarse la licencia con una antelación de, al menos, tres días, no pudiendo coincidir más de 2 trabajadores en su disfrute.

7. 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.

En los demás casos no previstos en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

## CAPÍTULO IX

### EXCEDENCIA

#### Artículo 30.- Excedencia.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previsto.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Al acabar el periodo de excedencia, la Empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

## CAPÍTULO X

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 31.- Subrogación del personal.

El cambio de la contrata afectada por el presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el art. 44 del TRLET y en el Capítulo XI "Subrogación del Personal" del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. nº 181 de 30 de Junio de 2013).

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

## CAPÍTULO XI

### SALUD LABORAL

#### **Artículo 32.- Salud laboral.**

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el Representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

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

#### PREVENCIÓN.

Los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provistos de botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

#### RECONOCIMIENTO MEDICO Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al Representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

## CAPÍTULO XII

### UNIFORMIDAD

#### **Artículo 33.- Uniformidad**

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

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

UNIFORMIDAD DE VERANO:

ENCARGADO: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra.

PEÓN ESPECIALISTA: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

ENCARGADO: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro

CONDUCTOR, OFICIAL 1ª: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro

PEON ESPECIALISTA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro

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

**CAPÍTULO XIII  
DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 34.- Representantes sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los Delegados de personal/Comité de Empresa.

Los Delegados de personal dispondrán de 15 horas de crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertas Sindical.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

**Artículo 35.- Derecho y locales de reunión.**

La Empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

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

**Artículo 36.- Asesores sindicales.**

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales a las que se encuentren afiliados.

**Artículo 37.- Tablón de anuncios.**

La Empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas en el centro de trabajo, los tabloneros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

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

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### **Artículo 38.- Retirada del permiso de conducir.**

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), las empresas le adaptarán en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

##### **Artículo 39.- 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.

Asimismo se establece la posibilidad con carácter voluntario de jubilarse a los 65 años, para quien pueda acceder al cien por cien de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

##### **Artículo 40.- Anticipos.**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo del 75% de la nómina mensual.

##### **Artículo 41.- Indemnización por muerte o incapacidad.**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos, percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 30.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 3.000 euros.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

##### **Artículo 42.- Formación Continua.**

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

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

**Artículo 43.- Comisión paritaria.**

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecerse reclamación, ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente en que hubiese sido solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la ley.

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo estará compuesta por un número igual de representantes de la parte económica y del personal, siendo nombrados estos últimos por el/los representante/s de los trabajadores con un número de un miembro de cada Sindicato con representación en la Empresa.

De conformidad con lo establecido en los art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes. Para acudir a un arbitraje este debe ser instado de común acuerdo.

**Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria)

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

**Artículo 45.- Nuevas tecnologías.**

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las condiciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo y entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

La Empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

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

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones adaptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado con la correspondiente negociación de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta.

La Empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc. sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Así mismo a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata a acceder a las nuevas funciones, categorías o puestos que sean necesarios en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectos de acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

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

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

En todo lo no contemplado en este Convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el Texto del Convenio General del Sector, y así mismo la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente documento ambas partes como resultado final al que han llegado tras las negociaciones pertinentes para configurar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Principio de Igualdad y No Discriminación.**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

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

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta
- Igualdad de oportunidades en el empleo
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIAL DESDE 1/03/2020 A 31/12/2021										
	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FESTIVO	MEDIA DIETA	PLUS MERCADILLO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	HE FESTIVA
ENCARGADO	1.221,56	244,31	75,90	11,69	17,53	1.221,56	1.221,56	1.221,56	13,00	16,26
OFICIAL CONDUCTOR	1.113,21	222,64	75,90	11,69	17,53	1.113,21	1.113,21	1.113,21	13,00	16,26
PEON ESPECIALISTA	1.051,44	210,29	75,90	11,69	17,53	1.051,44	1.051,44	1.051,44	13,00	16,26
PEON	998,87	199,77	75,90	11,69	17,53	998,87	998,87	998,87	13,00	16,26

TABLA SALARIAL 2022										
	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS FESTIVO	MEDIA DIETA	PLUS MERCADILLO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	HE FESTIVA
ENCARGADO	1.241,11	248,22	77,11	11,87	17,81	1.241,11	1.241,11	1.241,11	13,21	16,52
OFICIAL CONDUCTOR	1.131,02	226,20	77,11	11,87	17,81	1.131,02	1.131,02	1.131,02	13,21	16,52
PEON ESPECIALISTA	1.068,26	213,65	77,11	11,87	17,81	1.068,26	1.068,26	1.068,26	13,21	16,52
PEON	1.014,85	202,97	77,11	11,87	17,81	1.014,85	1.014,85	1.014,85	13,21	16,52

2021/9663