

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-9487 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Depuram S.A. y Depuram S.A. Ecotal Limpiezas S.L., U.T.E. Besaya, para el periodo 2020-2022.*

Código 39100222012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A. y Depuram, S. A. Ecotal Limpiezas S. L., U.T.E. Besaya, para el periodo 2020-2022, suscrito el 1 de octubre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal de las empresas que forman la U.T.E. 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 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, 14 de diciembre de 2020.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEPURAM S.A. Y DEPURAM S.A.
ECOTAL LIMPIEZAS S.L. UTE BESAYA**

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º: PARTES SIGNATARIAS

De una parte, la empresa DEPURAM SA y DEPURAM SA ECOTAL LIMPIEZAS SL UTE BESAYA y de otra los/las Delegados/as de Personal, representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 1º.1: ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa DEPURAM SA y DEPURAM SA ECOTAL LIMPIEZAS SL UTE BESAYA.

Artículo 2º: ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa DEPURAM SA y DEPURAM SA ECOTAL LIMPIEZAS SL UTE BESAYA, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art.9 de este convenio y tablas salariales.

Artículo 3º: ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa DEPURAM y DEPURAM SA ECOTAL LIMPIEZAS SL UTE BESAYA, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero del 2020, 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 5º: DENUNCIA Y REVISIÓN

Cualquiera de la partes signatarias del Convenio Colectivo podrán denunciar el mismo, lo hará por escrito a la otra parte, con notificación a la Dirección General de Trabajo y detallando el alcance y contenido de la negociación, con un plazo mínimo de dos meses. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia. Si transcurrido un año desde la denuncia no se acuerda un nuevo Convenio Colectivo, se pacta seguir aplicando el presente.

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 respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con las personas trabajadoras, 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 comunicará a los/las Delegados/as de Personal, el personal a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato a las personas trabajadoras y una copia básica del mismo a los/las Representantes Sindicales.

Ceses:

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligadas 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora conllevará la pérdida de tantos días de salario como por cada día de preaviso incumplido. Por parte de la empresa, dicho incumplimiento será compensado económicamente a la persona trabajadora 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:

A) Grupo Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

- **Jefe de Zona:** Operario/a de la contrata mediante titulación de Técnico/a o promoción desde categorías inferiores, es responsable de determinados medios humanos y materiales adscritos a una zona o contrata.

B) Grupo de Operarios/as: El grupo de operarios/as está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

- **Conductor/a:** Operario/a con permiso de conducir que le corresponde y conocimientos técnicos y prácticos suficientes. Se ocupa de la limpieza, mantenimiento y el control para las revisiones o inspecciones técnicas del vehículo. En su caso realizará o ayudará a la carga, descarga y transporte de la mercancía, siempre que por necesidades recogidas en las cláusulas técnicas del pliego de la licitación realice el trabajo solo con un peón.
- **Peón especializado/a:** Operario/a dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- **Peón:** Operario/a encargado de ejecutar labores de manipulación de cargas, reparación de elementos, etc., para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.
- **Oficial 1º:** Con mando sobre otros operarios/as o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
- **Oficial 2º:** Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los/as oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º: PRESTACION DEL TRABAJO

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

La Empresa pondrá al alcance de las personas trabajadoras todos los medios necesarios para que éstas 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 facilitara la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

En cuanto a la demanda de personal para la realización de las funciones propias del contrato, se estará a lo dispuesto en las cláusulas técnicas que recoja el pliego que regula el dicho contrato.

Para evitar riesgos a las personas trabajadoras, cuando se produzcan nevadas, aquellas que tengan que realizar su trabajo en otros centros de trabajo distintos del habitual, que es donde reside, el trabajador o trabajadora prestará su trabajo en el centro de trabajo habitual.

CAPÍTULO V PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 11º: 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 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios/as.

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

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, la persona trabajadora adquirirá la categoría superior referida. En

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 que lo justifique y por el tiempo imprescindible. Al trabajador/a se le respetara la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La Empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los/las Representantes de las personas trabajadoras.

Normalmente solo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente o por necesidades del servicio podrá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores/as que fueran voluntarios/as y de no haberlos/as podrá proceder a cambiar de turno al trabajador/a que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todos estos casos la persona trabajadora percibirá una Dieta por Trabajo a Tarea y que será por día trabajado.

**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:

Personales

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Las cantidades que las empresas abonen libremente y voluntariamente a sus trabajadores / as.

Las pactadas en Convenio que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

Complemento personal.

3. De vencimiento superior a un mes:

Las Pagas Extraordinarias.

Remuneración de días de asuntos propios no disfrutados.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extra salariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descansos.

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:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Retribución de Vacaciones.
- Complemento Personal.
- Complemento de productividad
- Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Tóxico-Penoso- Peligroso, Antigüedad).
- Pluses Extra salariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, plus de transportes, 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 salariales para el año 2.020, procediendo en la nómina del mes de septiembre a retribuir las diferencias devengadas desde el 1 de enero de 2.020. Para el año 2.020 se aprueba el incremento del IPC para el presente año (0,8%), respecto las últimas tablas salariales acordadas. Para los años 2.021 y 2.022, el incremento lo marcará la variación del IPC existente para cada año.

Artículo 15º: ANTIGÜEDAD

En los primeros siete años de prestación efectiva de servicios en la empresa, no se generará ningún derecho en concepto de antigüedad. A partir del séptimo año de prestación efectiva en la Empresa, se comenzará a devengar complemento de antigüedad por permanencia en la misma en módulo de quinquenio, de tal forma que:

- Con 12 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 1 quinquenio.
- Con 17 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 2 quinquenios.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

- ⊖ Con 22 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 3 quinquenios.
- ⊖ Y así sucesivamente.

El valor económico del quinquenio será del 5% sobre los conceptos salariales (salario base, complemento personal, toxico-peligroso, plus de transporte).

En cuanto al personal subrogado, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del R.D. Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del año 2.021, se modificará el cómputo de la antigüedad, de tal forma que una vez cumplidos los siete años en la empresa, se comenzarán a devengar en los siguientes tramos:

- ⊖ Con 11 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el primer tramo.
- ⊖ Con 15 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el segundo tramo.
- ⊖ Con 19 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el tercer tramo.
- ⊖ Con 23 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el cuarto tramo.
- ⊖ Con 26 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el quinto tramo.
- ⊖ Con 30 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el sexto tramo.
- ⊖ Con 35 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el séptimo tramo.
- ⊖ Y así sucesivamente los siguientes tramos, siendo ya todos quinquenales.

El valor económico de cada tramo será del 5% sobre los conceptos salariales (salario base, complemento personal, toxico-peligroso, plus de transporte).

Por lo tanto, a partir del año 2.021 cada trabajador/a cobrará en concepto de antigüedad la cantidad que le corresponda según esta última fórmula.

En cuanto al personal subrogado, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del R.D. Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º: TRABAJO TOXICO-PENOSO- PELIGROSO

Los trabajadores/as de la empresa tanto en limpieza como en recogida que tengan que realizar excepcionalmente labores- tóxicas- peligrosas, se les abonarán un plus por estos conceptos del 20% sobre el salario base. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagará por mes trabajado.

Artículo 17º: TRABAJOS NOCTURNOS

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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL- EQUIPARACION

Como consecuencia del acuerdo de homologación recogido en el texto del Convenio 2003-2004, según art. 18. Se estableció un Complemento personal, no siendo de aplicación el art.7 del Convenio en lo que se refiere a la no posibilidad de absorción o compensación al finalizar la homologación salarial arriba referida.

Asimismo, las partes se comprometen a que dicho complemento no podrá verse afectado por lo establecido en el art. 41.1.d del estatuto de los Trabajadores, dada la vinculación de dicho complemento al salario base.

Artículo 19º: PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y DIETAS

Se establece un Plus de transporte por gastos para acudir al puesto de carácter extra salarial (ver Tablas).

Dicho Plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrará por mes de trabajo. 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. Así mismo dicho Plus será incompatible con la Dieta de Trabajo a Tarea, quiere esto decir que no compensará este Plus un Trabajo a Tarea.

Dietas:

El importe de las dietas será el reflejado en Las Tablas Salariales.

Dieta de Trabajo a Tarea o Plus Trabajo a Tarea
El valor de esta Dieta o Plus para el año 2020 y sucesivos vienen reflejados en la Tabla de Dieta de Trabajo a Tarea.
Se cobrará por Día de Trabajo efectuado a tarea. Los Trabajos a Tarea, se compensarán exclusivamente con estas dietas.

Artículo 20º: PERMISO DE CONDUCIR

A todo trabajador/a 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/a, 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 conllevara la retirada del permiso de conducir, tanto por acatamiento de sanción o sentencia firme, la empresa le asignará al trabajador/a 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/a recuperase su permiso la empresa lo incorporará en su puesto de trabajo habitual.

Además, la empresa abonará al trabajador/a el coste de la renovación del permiso de conducir cuando ésta proceda, previa presentación de la factura oportuna.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 21º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

- Julio, que se abonara con fecha límite el 15 de Julio.
- Navidad, que se abonara con fecha límite el 15 de Diciembre.
- Marzo, que se abonara con fecha límite el 15 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.

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

Además, en la nómina del mes de octubre se incluirá a las personas trabajadoras que no hagan uso de los tres días de asuntos propios que regula el Artículo 31 del presente Convenio la cantidad de 50 euros brutos por cada día no disfrutado. El control de estos días de asuntos propios se hará por años naturales.

Artículo 22º: 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:

En caso de hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día.

Sin hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día, siempre que la persona trabajadora no haya cogido la baja en los 3 meses anteriores.

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

Artículo 23º: CESTA DE NAVIDAD

Con motivo de las fiestas navideñas, cada persona trabajadora recibirá una cesta de Navidad cortesía de la empresa.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

CAPÍTULO VII JORNADA

Artículo 24º: JORNADA

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la jornada será de: 1.787 Hora/ año (39 horas semanales), para el personal de Limpieza Viaria.

La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con: 14 fiestas, el 3 de Noviembre (San Martín de Porres) y 26 días laborables de vacaciones. El calendario de trabajo estará disponible y visible en el centro de trabajo de la empresa.

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

No obstante con objeto de adaptar la regulación de la normativa legal sobre jornadas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos para la salud de las personas trabajadoras, se regulará y pondrá en conocimiento de al menos 12 horas, explicando igualmente la causas de dichos cambios.

Artículo 25º: HORARIO DE TRABAJO

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar:

- Recogida de Basura.
- Limpieza viaria.
- Transporte de Plantas de Transferencia y Puntos Limpios.
- Limpieza de contenedores.
- Plantas de Transferencia u puntos Limpios.

Artículo 26º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Por trabajar en festivo la persona trabajadora percibirá un Plus de festivo, según Tabla Salarial Adjunta. Cuando se realice jornada de trabajo los domingos en Piélagos o en Polanco, corresponden dos doblajes, según tabla adjunta.

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

Esta compensación no podrá acumularse, ni se producirá seguida al periodo de vacaciones, para ello se disfrutarán los descansos dentro del plazo de 15 días a continuación de la fiesta, o cuando la persona trabajadora lo requiera.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Se considerará el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres, como día no laborable y retribuido. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo 27º: TIEMPO DE TRABAJO

Las personas trabajadoras tendrán 20 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 Partida.
- Jornada de Mañana.
- Jornada de Tarde.
- Jornada de Noche.

Artículo 29º: VACACIONES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborales.

Las personas trabajadoras disfrutarán las vacaciones en dos turnos.

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

Las personas trabajadoras que, al contabilizar los veintiséis días laborales, tengan que continuar su periodo vacacional más allá de los días del mes asignado, se incorporarán el primer día del mes siguiente y los días que le queden de vacaciones, los disfrutarán a lo largo del año, solicitándolos con dos meses de antelación.

La Empresa y los/as Representantes de los/as Trabajadores/as establecerán un periodo vacacional que abarque los meses donde se cogerán las vacaciones. Igualmente se fijará un criterio rotativo a la hora de determinar el mes de vacaciones, pudiéndose por acuerdo entre personas trabajadoras y sin entorpecer el normal funcionamiento del servicio, cambiar o partir las vacaciones en dos veces. Se fijará también un sistema de puntuación para organizar los periodos vacacionales de los/as empleados/as, de tal forma que exista equidad en la disponibilidad de éstas y haya rotación en el caso que varios/as trabajadores/as soliciten año tras año las mismas fechas. Este sistema será acordado entre el o la jefe de zona y los/as representantes de los/as trabajadores/as, estando a disposición

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

de los/as empleados/as. Las vacaciones no comenzarán en el día de descanso del trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

Si un/a Trabajador/a 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, aún cuando se haya superado los límites temporales de caducidad anual. A tal fin, la persona trabajadora en el momento de su reincorporación solicitará el disfrute de las vacaciones pendientes correspondiente al año anterior debiéndose disfrutar las mismas en el plazo máximo de tres meses.

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 30: DESCANSOS

Limpieza Viaria de Piélagos. Las personas trabajadoras de la limpieza viaria de Piélagos tendrán un sábado libre al mes, ese día el o la trabajador/a que esté operativo/a realizará toda la jornada.

Artículo 31º: PERMISOS RETRIBUIDOS

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.
- Durante tres Días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de cónyuge, pareja de hecho, padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, abuelos/as políticos, padres/madres políticos y hermanos/as políticos. Ampliados 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 la persona trabajadora deberá aportar el justificante de la autoridad sanitaria correspondiente.

La aplicación de estos permisos se podrá coger durante el ingreso del enfermo o enferma.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

En todos los supuestos la persona trabajadora 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/a por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- Dos Días por traslado de vivienda.
- El o la trabajador/a 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).

CAPÍTULO VIII SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 32º: 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.

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

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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

El trabajador/a 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 33º: 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 elaborara la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, de la que se derivara 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 participaran los/as Representantes de los/as Trabajadores/as, 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/as 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.I, 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 e incluso fuera del centro de trabajo, corresponderá a los/as representantes de los/as trabajadores/as y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y o económicas de dicha revisión, incluyendo los gastos de desplazamiento.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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

El o la Delegado/a 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/as Delegados/as 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 convocará en plazo de 5 días hábiles desde que se solicite.

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

Artículo 34º: UNIFORMIDAD

Los trabajadores/as serán dotados de las prendas de trabajo y los equipos de seguridad de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan:

Equipo de protección individual Unidad Duración

Buzo 1 1 año

Traje de Faena 1 1 año

Traje de Agua 1 1 año

Guantes -- según deterioro

Botas de Agua para lluvia 1 2 años

Prendas de Abrigo (Anorak/ Chaleco) 1 2 años

Camisas o camisetas 2 1 año

Botas o Zapatos de material de Invierno 1 1 año

Jersey 1 1 año

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Las prendas relacionadas anteriormente por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia, serán sustituidas por otras nuevas.

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

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 35º: INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada persona trabajadora causar derecho a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

- Muerte por Accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo.
- Incapacidad por Infarto Laboral.
- Muerte por Infarto Laboral.

El Hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

Los importes de cada indemnización vendrán especificados en Las Tablas Salariales.

Artículo 36º: NUEVAS TECNOLOGÍAS

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de 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 variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requieran determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de las personas trabajadoras 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/as representantes de los trabajadores/as, antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.
- Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo. A tales efectos se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores/as en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe de 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as no podrán ser inferiores a la que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual percibirá esta.
- La empresa facilitara los medios y la formación correspondiente a los/as trabajadores/as que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de las nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionara por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los/as trabajadores/as de la empresa o contrata, a acceder u ocupar dichos puestos o categorías.
- Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los/as trabajadores/as como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Artículo 37º: JUBILACIÓN

Las personas trabajadoras 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/a 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/a trabajador/a mediante un contrato de relevo.

Artículo 38º: COMISIÓN PARITARIA

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por un/a Representante / s de los/as Trabajadores/as y un/a 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 39º: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentaran la utilización del ORECLA CANTABRIA (Órgano de Resolución 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 de conflicto colectivo.

Además, como indica el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado c) las partes firmantes también se someterán al ORECLA en las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

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.

TABLAS SALARIALES

Los Salarios y Sueldos de los/as trabajadores/as, quedan establecidos en la tabla salarial que al efecto se recoge, en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo, sobre todos los conceptos recogidos y que son los siguientes:

Salario Base.

- Pus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de vacaciones.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia. Dietas.
- Indemnización por Muerte e Enfermedad.
- Muerte o Incapacidad por Infarto Laboral.

Los abajo firmantes, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa DEPURAM Y DEPURAM SA ECOTAL LIMPIEZAS SL UTE BESAYA.

ACUERDAN:

Que los conceptos de **Trabajo a Tarea** que a continuación se relacionan se recogen como conceptos salariales, con definición implícita en su enunciado y su asignación económica en cada caso, reflejado en las tablas salariales.

Los/as trabajadores/as, conductores de ampliroles, tendrán un plus de productividad fijo mensual, vinculado al puesto de trabajo, de 438,53 euros para el año 2.020. Dicho plus, que no se abonará en ninguna de las pagas extraordinarias, es incompatible con el concepto trabajo a tarea, epígrafe trabajo a tarea, establecido en las tablas salariales.

AÑO 2020

| <u>CATEGORÍA</u> | <u>SALARIO BASE</u> | <u>PLUS TÓXICO-PENOSO</u> | <u>PLUS TRANSPORTE</u> | <u>COMPLEMENTO PERSONAL AL MES</u> |
|------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|
| JEFE/A DE ZONA | 997,30 € | 199,46 € | 32,77 € | |
| CONDUCTOR/A | 955,30 € | 191,07 € | 32,77 € | <u>190,83 €</u> |
| OFICIAL 1ª | 941,87 € | 188,38 € | 32,77 € | |
| OFICIAL 2ª | 911,99 € | 182,40 € | 32,77 € | |
| PEON ESPEC. | 873,96 € | 174,79 € | 32,77 € | |
| PEON | 846,08 € | 169,22 € | 32,77 € | <u>228,75 €</u> |

| <u>CONCEPTO</u> | |
|---------------------------------|-------------|
| GASTOS DE DESPLAZAMIENTO | 0,217 € |
| DIETA COMPLETA | 68,58 € |
| ALOJAMIENTO | 40,98 € |
| DESAYUNO | 3,87 € |
| COMIDA Y CENA (CADA UNO) | 11,75 € |
| PLUS DE FESTIVO | 79,04 € |
| PLUS DE DOMINGO | 67,75 € |
| INDEMNIZACIÓN POR MUERTE | 15.747,11 € |
| INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ | 15.700,05 € |
| INCAPACIDAD POR INFARTO LABORAL | 15.700,05 € |
| MUERTE POR INFARTO LABORAL | 15.700,05 € |

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

| Valor para 2020 |
|---|
| Concepto de Trabajo a Tarea |
| Trabajo a Tarea <u>23,00 euros</u> |
| Lavado Contenedores en otro Centro de Trabajo <u>23,00 euros</u> |
| Lavado Contenedores en Liébana <u>46,03 euros</u> |
| Camiones Porta – Contenedores <u>23,00 euros</u> |
| Doblar Jornada en Piélagos y Polanco <u>65,54 euros</u> |

[2020/9487](#)

CVE-2020-9487