

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-4842** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa General de Asfaltos y Servicios, SL, para los trabajadores que prestan servicios en el Ayuntamiento de Camargo, para el periodo 2017-2021.*

Código 39002832012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa General de Asfaltos y Servicios, SL, con sus trabajadores que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Camargo, para el periodo 2017-2021, suscrito el 18 de noviembre de 2020, 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, 25 de mayo de 2021.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

18 DE NOVIEMBRE DE 2020

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL DE ASFALTOS Y SERVICIOS, S.L  
CON SUS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PARA EL AYUNTAMIENTO DE  
CAMARGO PARA LOS AÑOS 2017 A 2021.**

**Artículo 1. Partes asignatarias y Ámbito de aplicación.**

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la empresa GENERAL DE ASFALTOS Y SERVICIOS, S.L y los Delegados de Personal de dicha empresa, adscritos al servicio de recogida de residuos en el Ayuntamiento de Camargo.

El convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa "GEASER, S.L", en los lugares que tenga contratados esta empresa con el Ayuntamiento de Camargo (Cantabria) correspondientes a la gestión de los servicios de recogida, transporte y eliminación de RSU, para dicha entidad pública.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

La duración del presente convenio será de cinco años (1-1-2017 a 31-12-2021), comenzando su vigencia desde el momento de su firma, si bien los aspectos retributivos se retrotraerán a 1 de enero de 2017.

El convenio se prorrogará un año más, si al finalizar el periodo de vigencia inicial, todavía se encontrase en proceso de licitación el servicio de recogida.

**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 del año 2022 y a concluir las en un plazo máximo de 14 meses. El convenio colectivo se entenderá prorrogado en su integridad hasta que se suscriba otro.

**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, y de obligado cumplimiento, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo con respecto a cualquier artículo o artículos de este convenio será incluido automáticamente en éste, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando, dicha ventaja, supere en el computo anual, lo aquí pactado.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

#### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las ya 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, solo podrán afectar a las condiciones pactadas, cuando consideradas las nuevas condiciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

#### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Para cuantas dudas puedan surgir entre las partes obligadas por el presente convenio, así como 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 revisión salarial, se constituirá una comisión paritaria que puedan conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan ser 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, salvo que se traten de supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial colectivas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio en cuyo caso la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre el asunto.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

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

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

En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine el organismo competente o el árbitro que, en su caso, las partes designen.

#### **Artículo 7. Modificación de las condiciones de trabajo.**

Respecto a la movilidad funcional dentro de la empresa se estará a la legislación vigente de aplicación sobre la materia.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

**Artículo 8. Jornada de trabajo y horario.**

La jornada anual será de 1687 horas y 30 minutos.

Se hará ajuste anual a final de año en el calendario de trabajo del año siguiente.

**Artículo 9. Tiempo de bocadillo.**

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Dicho tiempo será de 30 minutos.

La hora de inicio será establecida por la empresa, publicada en el tablón de anuncios y de obligado cumplimiento

**Artículo 10. Horas extraordinarias y excesos de jornada.**

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

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

De acuerdo con lo establecido en la normativa sobre cotización adicional por horas extras, las partes firmantes se comprometen a su cumplimiento en cuanto a notificación y cotización.

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100% las realizadas en festivo o domingo o en horario nocturno, pudiendo ser compensadas mediante un descanso equivalente, con el recargo citado.

**Artículo 11. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales y retribuidas con un mínimo de 26 días laborables, que preferentemente serán continuados.

Para la determinación de la duración de dicho periodo de vacación, complementando lo expuesto, se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo de prestación de servicio en la empresa.

Todo trabajador conocerá la fecha de inicio de vacaciones con dos meses de antelación.

Las partes firmantes declaran y convienen que la retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que percibirán como si estuviesen trabajando.

Asimismo se estará a lo dispuesto en el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 12. Permisos y licencias.**

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos a salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

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

Por muerte del cónyuge: 5 días naturales.

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.

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

Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

En todos los supuestos anteriores los días de licencia se ampliarán en dos días más, en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La condición de pareja de hecho dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratara, previa la justificación de su inscripción como tal.

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.

Asimismo, se tendrán 2 días al año para asuntos particulares que deberán ser preavisados con 48 horas. Estos días serán concedidos en función de las necesidades del servicio.

### **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 laboral permanente definitiva, total, absoluta o gran invalidez, 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 en las contrataciones.

### **Artículo 14. Promoción interna.**

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 realización de las pruebas que oportunamente se determinen por la empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios

Las pruebas serán eliminatorias.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

- En caso de no cubrir las plazas libres con personal de la plantilla, se someterán al mismo examen la gente que se presente de fuera de la empresa.
- 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 plazas serán para toda 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 2 miembros, uno por la empresa y otro por los trabajadores, para la realización y control de las pruebas.

La empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión de personal presentado a las pruebas y su aprobación después de los exámenes realizados.

#### **Artículo 15. Subrogación del personal.**

Se subrogará a todos los trabajadores en todos sus derechos y obligaciones, si por cualquier causa la empresa cesara en la prestación de los servicios contratados y de los que en un futuro se pudieran contratar. Los trabajadores pasarán a formar parte de la nueva concesionaria, en los términos, requisitos y condiciones previstos en el convenio general del sector vigente en cada momento.

La subrogación del personal se producirá de acuerdo con el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores viene prestando sus servicios a la fecha de hacerse público el nuevo pliego de condiciones.

#### **Artículo 16. Contrataciones.**

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

Tendrán preferencia para ocupar dichas vacantes aquel personal que haya prestado o preste servicios de forma eventual en la misma.

#### **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 visada por el organismo oficial correspondiente.

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

En el momento de la firma, podrán estar presentes los representantes sindicales de los trabajadores, siempre que el trabajador a contratar así lo solicite.

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

La copia del alta en la Seguridad Social se dará en el plazo de ocho días desde el ingreso.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

**Artículo 18. Suplencias.**

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

**Artículo 19. Personal de taller.**

Este grupo estará compuesto únicamente por la categoría de Oficial de 1ª mecánico.

Se acuerda que el Oficial de 1ª mecánico tenga disponibilidad para el trabajo excepcional antes causas imprevistas en domingos, festivos y horarios fuera de lo habitual, estableciéndose la cantidad de 150 euros/mes como compensación a dicha disponibilidad, excepto el mes correspondiente a las vacaciones en el que no se abonará esta cantidad pactada.

**Artículo 20. 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.

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 de 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, 1 par de botas o zapatos y 1 gorra.

Peón de recogida: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.

Fechas de entrega:

Invierno: 1 de octubre.

Verano: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados, de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de Convenio número 9910035 que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1995 (BOE 7 de marzo 1996).

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

#### **Artículo 21. Revisiones salariales.-**

Las retribuciones pactadas en el presente convenio, se incrementarán anualmente con el IPC previsto en la ley de Presupuestos del Estado de cada año, con revisión a IPC real a 31 de diciembre, tomando como base los importes del año inmediatamente anterior, con las salvedades siguientes:

- No se realizará revisión salarial para los años 2017 a 2019
- Para el año 2020, se revisará de acuerdo con el IPC anual
- Para el año 2021, se revisará de acuerdo con el IPC anual +2,5%
- En ningún caso será de aplicación un IPC negativo

Este criterio de revisión salarial será el que también se aplique para a los cinco años de vigencia y al año de la posible prórroga en caso de licitación, pero no más allá de estos periodos.

El importe de los domingos y festivos, se revisará conforme al párrafo primero de este artículo.

Asimismo el importe de los festivos se incrementará un euro cada año en los dos años de vigencia ( 2020, 2021).

No se revisarán y se mantendrán congelados en su importe actual la antigüedad, actividad y plus de transporte.

La empresa abonará los atrasos, como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes desde su firma. Se incluirán los atrasos correspondientes al incremento en el plus festivos de los años 2017, 2018, 2019.

Se adjunta en el anexo I la tabla salarial de 2020.

#### **Artículo 22. Complementos salariales.**

##### **A. Antigüedad consolidada.**

La antigüedad consolidada se mantiene invariable con carácter “ad personam” de forma indefinida, siendo la cifra percibida mensualmente por cada trabajador la que figura en el anexo II.

##### **B. Plus convenio.**

Se establece para cada categoría profesional un concepto denominado plus convenio que incorpora todos los complementos salariales de cada puesto.

Dicho plus se encuentra considerado y englobado, para cada categoría, dentro del valor del devengo mensual.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

C. Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán en concepto de nocturnidad las cantidades que se reflejan en la Tabla Salarial Anexa, que se encuentran prorrateadas mensualmente, sin perjuicio de que se devenguen por día efectivo de trabajo. Los importes correspondientes a la nocturnidad experimentarán las mismas subidas, durante la vigencia del presente convenio colectivo, que las establecidas en el artículo 21 para los devengos mensuales.

D. Actividad, Transporte e Incentivos.

Para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo alguno de estos conceptos, se mantendrá el importe del mismo así como su percepción a título personal, no aplicándose ningún tipo de revisión.

Se refleja en el anexo III las cifras percibidas mensualmente por cada trabajador.

**Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

Para todo el personal afectado por el presente convenio, se establecen tres gratificaciones extraordinarias, todas sobre la base de 30 días, cuya cuantía será la establecida en la tabla del anexo I para el año 2017, incrementada en cada caso por la antigüedad consolidada.

Los importes correspondientes a las gratificaciones extraordinarias experimentarán las mismas subidas, durante la vigencia del presente convenio colectivo, que las establecidas en el artículo 21 para los devengos mensuales, a lo que se sumarán 50 euros, una vez aplicada la revisión anual, hasta finalizar la vigencia inicial del convenio, sin que proceda ese incremento adicional más allá de los 5 años.

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 24. Trabajo en domingos y festivos.**

Todo trabajador, independientemente de su categoría, cuando por su calendario trabaje en domingo, percibirá la cantidad de 69,27 Euros para el año 2017, sin perjuicio del día de descanso semanal que por su calendario de trabajo le corresponda.

Dicho importe se revisará cada año igual que en el artículo 21 durante el resto de años de vigencia del presente convenio colectivo.

Todo trabajador que realice trabajos en días festivos distintos a domingos, percibirá las cantidades reflejadas a continuación como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso. Dada la diferencia entre la máxima legal y la pactada en este convenio, los trabajos efectuados en festivos se considerarán trabajos ordinarios, pactando en compensación dichas retribuciones, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

Para el año 2021 las cantidades resultantes serán las de aplicar la subida reflejada en el art. 21

CATEGORÍA	2017	2018	2019	2020
Conductor Noche	124,00 €	124,00 €	124,00 €	125,99 €
Conductor Día	118,00 €	118,00 €	118,00 €	119,94 €
Peón	102,00 €	102,00 €	102,00 €	103,82 €
Oficial 1.º Mecánico	118,00 €	118,00 €	118,00 €	119,94 €

#### **Artículo 25. Pago de haberes.**

El pago de haberes se realizará por mensualidades y mediante transferencia bancaria, estando todos los trabajadores obligados a proporcionar a la empresa los datos precisos de la cuenta por la que desean la percepción de 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 26. 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 las que tendrá que tomar una decisión al respecto.

#### **Artículo 27. Ayuda por rotura de gafas.**

Se abonará una ayuda de 70 euros más el IPC del año anterior a partir de 2020 por este concepto siempre que sobrevenga como consecuencia de la actividad laboral habitual y se acredite suficientemente.

#### **Artículo 28. Día de hermandad.**

Un día al año, cuya fecha deberá aproximarse a la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre), se llevará a cabo una comida de hermandad entre todos los operarios de la empresa, ofrecida voluntariamente por la misma. Dicho día será festivo a todos los efectos, considerándose como abonable y no recuperable.

#### **Artículo 29. Ayuda escolar**

Se abonará la cantidad de 50 euros anuales más el IPC del año anterior a partir de 2020, para los años de vigencia del presente convenio, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente para el curso que comienza a la fecha de abono.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación se llevará a cabo juntamente con la mensualidad de septiembre. No obstante todo lo anterior, en

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

aquellos supuestos de que un hijo de operario mayor de dieciocho años se encuentre cursando estudios oficiales, también se le considerará incluido en el presente artículo.

**Artículo 30. Ayuda por hijos con discapacidad.**

Los trabajadores con hijos afectos de discapacidad psíquica, cuando esta contingencia está ya determinada por la Seguridad Social, percibirán de la empresa la cantidad de 115 euros mensuales más el IPC del año anterior a partir de 2020.

**Artículo 31. Seguro individual de accidentes de trabajo.**

La empresa suscribirá una póliza con una Entidad Aseguradora que garantice la cantidad de 42.406 euros en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.240 euros, en caso de muerte, que sean sobrevenidas como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Ambas cantidades serán revisadas con el IPC para el año 2021

Para figurar como asegurado en dicha póliza será preciso tener la consideración de trabajador fijo de la plantilla. De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la empresa más responsabilidades ni obligación de la de tener suscrita dicha póliza.

En caso de 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 tenido que abonar por las coberturas señaladas.

**Artículo 32. 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 ó B, en el supuesto de que sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, salvo como consecuencia de consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas siempre que fuera posible, 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, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el 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, le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar.
- 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, está le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

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 33. Incapacidad temporal.**

A todo trabajador que prestando su servicio en la empresa, cause baja por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo indican:

A. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

El 100% de su salario tomado del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, desde el primer día de la IT.

B.- Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 100% de su salario tomado del recibo de salarios del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, en ambos casos siempre y cuando el porcentaje de absentismo dentro de la plantilla de la empresa no supere el 5,5% en el año anterior.

En caso de que este porcentaje sea superado se aplicará el 80% durante los nueve primeros días, y el 100% a partir del décimo día de baja.

Si se produjera hospitalización la garantía sería la ya especificada en el apartado A, es decir, el 100% de su salario, con las exclusiones ya establecidas.

Además de los supuestos que se recogen tendrán derecho a percibir el complemento de IT de enfermedad común al 100% de su salario tomado del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, desde el primer día de la IT, los trabajadores que en el año natural anterior, y en el transcurso de los meses del mismo año de la IT, no hayan cogido ninguna baja médica.

En todos los casos, estas garantías salariales de IT a cargo de la empresa, se abonarán mientras el trabajador siga de alta y en activo en la empresa, no teniendo obligación de seguir abonándolo si causa baja en la misma, aunque siga en situación de incapacidad temporal o tenga posteriormente una recaída.

### **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.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

Para intentar conseguir estos objetivos, acuerdan:

1. Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo.
2. Adoptar las adecuadas medidas de seguridad e higiene de acuerdo, con lo estipulado en el apartado específico.
3. La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo cuando se superan entendido como la no presencia del trabajador en el puesto del trabajo. No serán computables a efectos de cuantificación los siguientes conceptos:
  - Licencias reglamentarias establecidas en el artículo 12.
  - 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.
  - Realizaciones 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 I.T que si computará.

Con el fin de llevar a cabo una labor de seguimiento en la evolución del absentismo, se creará una comisión paritaria compuesta por miembros del Comité de Empresa y representantes de la empresa en números iguales. Dicha comisión, con los datos aportados por la empresa, elaborará 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. 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 36. 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 notificación previa a la dirección de la empresa.

**Artículo 37. Asesores sindicales.**

El Delegado, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las centrales sindicales, a las que se encuentran afiliados los trabajadores.

**Artículo 38. 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 39. Local sindical.**

La empresa pondrá a disposición de los delegados, un local dentro de las instalaciones de la misma, donde puedan realizar las actividades que le son propias.

Dicho local será dotado de mobiliario adecuado, y material de trabajo.

**Artículo 40. Tablón de anuncios.**

La empresa, pondrá a disposición de los trabajadores de su plantilla, en el Centro de Trabajo, los tabloneros de anuncios necesario para que puedan ser utilizados por los mismos.

**Artículo 41. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

Por ello, se constituirá el correspondiente comité según la ley y reglamento de prevención de riesgos laborales, cuyos miembros tendrán los mismos derechos que el Comité de Empresa.

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 la intimidad.
2. Aquellos puestos de trabajo que presenten riesgos especiales, serán objeto de medidas de vigilancia adecuada.

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

3. En todo parte de accidente de trabajo, 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 nueva tecnología, deberán ser previamente estudiados con el fin de prever las posibles repercusiones sobre la salud laboral.

Todo el personal dispondrá del tiempo necesario para someterse al reconocimiento médico, caso de que este reconocimiento se efectuase en tiempo libre del trabajador la empresa compensará el tiempo efectivamente empleado en el mismo.

**Artículo 42. Calendario laboral.**

Anualmente y en el primer mes del año, se elaborará el calendario laboral por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. El citado calendario será expuesto en un lugar visible dentro del Centro de Trabajo, y deberá contener como mínimo: la jornada laboral, días festivos, periodo de vacaciones, etc.

**Artículo 43. 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 un orden de preferencia para ocuparla de acuerdo al siguiente orden de prelación: Antigüedad en el turno, edad y antigüedad en la empresa. Previo plazo de convocatoria de anuncio.

**Artículo 44. Personal discapacitado.**

El personal que sea declarado afecto de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, podrá ser recolocado en otro puesto de limpieza que sea compatible con su situación, siempre que obtenga autorización de la Entidad Gestora y exista plaza vacante y no se exceda de la plantilla prevista en la contrata.

**Artículo 45. Horas sindicales.**

Se podrán acumular las 15 horas mensuales, previa comunicación a la empresa y hasta un máximo dos meses.

**Artículo 46.- Inaplicación de Convenio Colectivo**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en éste convenio que afecten a las siguientes materias:

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de éste convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

a los órganos correspondientes de la Comunidad de Cantabria, conforme establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no contemplado en este convenio, será de aplicación el convenio general del sector para la limpieza pública, riegos, recogida de basura y limpieza y conservación del alcantarillado (convenio estatal R.B.U.) que se encuentre vigente en cada momento.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede lo firman las partes como resultado final al que han llegado tras las deliberaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

#### ANEXOS

##### TABLAS SALARIALES 2017-2018-2019

##### TABLAS SALARIALES 2020

##### TABLAS SALARIALES 2017-2018-2019

##### ANEXO I

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	2.857,14			2.857,14	1.904,76
JEFE DE SERVICIO	2.142,86			2.142,86	1.428,57
ADMINISTRATIVO	975,98		945,91	1.921,89	1.316,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	742,53		1.046,47	1.789,00	1.096,46
OFICIAL 1ª MECANICO	937,40		948,96	1.886,36	1.215,01
CONDUCTOR DIA	830,34	(1)	929,92	1.760,26	1.122,93
CONDUCTOR NOCHE	830,34	170,16	929,92	1.930,42	1.122,93
PEON ESPECIALISTA	783,78	(3)	867,55	1.651,33	1.064,81
ENCARGADO	1.031,81		1.097,61	2.129,42	1.327,00

- (1) En el supuesto de que tenga que trabajar algún día de noche percibirá 6,82 € día  
 (2) Prorrata mensual  
 (3) En el supuesto de que tenga que trabajar algún día de noche percibirá 6,45 € día

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

**ANEXO II**

**ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
LUCIANO LOPEZ	73,89 €
RAMON GOMEZ	132,19 €
BEGOÑA CASTAÑO	137,80 €
FRANCISCO DURAN	244,43 €

**ANEXO III**

**ACTIVIDAD, TRANSPORTE E INCENTIVO**

	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	INCENTIVO
LUCIANO LOPEZ CAMPO	48,55 €		
RAMON GOMEZ SAINZ		95,46 €	68,77 €

**TABLA DE DOMINGOS AÑOS 2017-2018-2019**

CATEGORIAS	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
TODAS LAS CATEGORIAS	69,27	69,27	69,27

**TABLA DE FESTIVOS 2017-2018-2019**

CATEGORIA	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Conductor Noche	124,00 €	124,00 €	124,00 €
Conductor Día	118,00 €	118,00 €	118,00 €
Peón	102,00 €	102,00 €	102,00 €
Oficial 1.ª Mecánico	118,00 €	118,00 €	118,00 €

MIÉRCOLES, 2 DE JUNIO DE 2021 - BOC NÚM. 105

TABLAS SALARIALES 2020

ANEXO I

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS

CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	2880,00			2880,00	1970,00
JEFE DE SERVICIO	2160,00			2160,00	1490,00
ADMINISTRATIVO	983,79		953,48	1937,26	1377,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	748,47		1054,84	1803,31	1155,23
OFICIAL 1ª MECANICO	944,90		956,55	1901,45	1274,73
CONDUCTOR DIA	836,98	(1)	937,36	1774,34	1181,91
CONDUCTOR NOCHE	836,98	171,52	937,36	1945,86	1181,91
PEON ESPECIALISTA	790,05	(3)	874,49	1664,54	1123,33
ENCARGADO	1040,06		1106,39	2146,46	1387,62

(1) En el supuesto de que tenga que trabajar algún día de noche percibirá 6,87 € día

(2) Prorrata mensual

(3) En el supuesto de que tenga que trabajar algún día de noche percibirá 6,5 € día

ANEXO II

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
LUCIANO LOPEZ	73,89 €
RAMON GOMEZ	132,19 €
BEGOÑA CASTAÑO	137,80 €
FRANCISCO DURAN	244,43 €

ANEXO III

ACTIVIDAD, TRANSPORTE E INCENTIVO

	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	INCENTIVO
LUCIANO LOPEZ CAMPO	48,55 €		
RAMON GOMEZ SAINZ		95,46 €	€ 68,77

TABLA DE DOMINGOS AÑOS 2020

CATEGORIAS	AÑO 2020
TODAS LAS CATEGORIAS	69,82

TABLA DE FESTIVOS 2020

CATEGORIA	AÑO 2020
Conductor Noche	125,99
Conductor Día	119,94
Peón	103,82
Oficial 1.ª Mecánico	119,94

2021/4842

CVE-2021-4842