

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-1165** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Urbaser, S.A., para los trabajadores adscritos al servicio de limpieza de las zonas terrestres del Puerto de Santander, para el periodo 2016-2017.*

Código 39100611012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S. A. para los trabajadores adscritos al servicio de limpieza de las zonas terrestres del Puerto de Santander, para el periodo 2016- 2017, suscrito con fecha 9 de junio de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### 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, 2 de febrero de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

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

**ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS Y ÁMBITO TERRITORIA, FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACION.-**

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la empresa URBASER S. A y los Delegados de Personal de dicha empresa, adscritos al servicio de limpieza de las zonas terrestres del Puerto de Santander, dependiente de la Autoridad portuaria de Santander.

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

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.-**

La duración del presente convenio será de 2 años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2016 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2017.

**ARTÍCULO 3.- DENUNCIA.-**

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

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

**ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-**

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

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

**ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

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

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

#### **ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.-**

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine el organismo competente ("Fundación para las relaciones laborales de Cantabria -ORECLA-), o el árbitro que, en su caso, las partes designen. En todo caso, la sumisión a los procedimientos extrajudiciales reflejados en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ante los posibles desacuerdos generados en esta comisión, ya sea de aplicación, interpretación o cualquier otro será expresamente voluntario.

#### **ARTÍCULO 7.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.-**

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

#### **ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.-**

La jornada semanal será de 37 horas y 30 minutos.

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

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

#### **ARTÍCULO 9.- TIEMPO DE BOCADILLO.-**

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

**ARTÍCULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXCESOS DE JORNADA.-**

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

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

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

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

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

| AÑO  | VALOR HORA EXTRAORDINARIA | VALOR HORA EXTRAORDINARIA<br>NOCTURNA Y FESTIVA |
|------|---------------------------|---|
| 2016 | 14,90                     | 16,14   |
| 2017 | 15,07                     | 16,31   |

Estos importes han sido actualizados e incrementados durante los años de vigencia del convenio en lo establecido en los artículos 21 y 27 del presente convenio.

**ARTÍCULO 11.- VACACIONES.-**

Todos los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales y retribuidas con un mínimo de 26 días laborales, cuyo disfrute se conocerá con dos meses de antelación.

Los sábados se considerarán días laborables.

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

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las fechas de disfrute se establecen orientativamente en el Anexo I

#### **ARTÍCULO 12.- PERMISOS Y LICENCIAS.-**

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

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

Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

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

Por muerte del cónyuge: 5 días naturales.

Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales, y en caso de gravedad 5 días.

Por fallecimiento de padres o hijos: 4 días naturales.

Por fallecimiento de hermanos políticos: 2 días naturales.

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

Por fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día natural

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

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

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

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

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

**Licencia por asuntos propios:** Aquellos trabajadores con contrato de trabajo indefinido o antigüedad superior a 1 año, tendrán derecho a 6 días libres al año para asuntos particulares. Para acceder al disfrute de esos días deberá solicitarse la licencia con antelación de al menos tres días, no pudiendo coincidir más de 2 trabajadores en su disfrute.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permita, 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 ó 31 de diciembre, y la otra mitad, trabajará el otro día que reste por prestar servicios en dichas fechas.

#### **ARTÍCULO 13.- NIVEL DE EMPLEO.-**

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

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

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

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

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.
- Las pruebas serán eliminatorias.
- En caso de no cubrir las plazas con personal de la plantilla, se someterán al mismo examen los que se presenten de fuera de la empresa.
- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva plaza.
- Estas pruebas serán para 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 el Delegado de Personal y un miembro de la empresa, para la realización y control de las pruebas.
- La empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión del personal presentado a las pruebas y su aprobación después de los exámenes realizados.

#### **ARTÍCULO 15.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.-**

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

En lo sucesivo, el término *contrata* engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente en cada momento.

B. y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

D. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

**ARTÍCULO 16.- CONTRATACIONES.-**

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

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

**ARTÍCULO 17.- CONTRATACIONES TEMPORALES.-**

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

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

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

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

Las copias del Alta en la seguridad social se dará en el plazo de 8 días desde el ingreso.

**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 está compuesto por las categorías de: Oficial 1ª y 2ª y Ayudante de taller.

**ARTÍCULO 20.- UNIFORMIDAD.-**

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

**UNIFORMIDAD DE INVIERNO:**

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

CONDUCTOR: 1 buzo, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas o zapatos.

PEON LIMPIEZA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas y 1 gorra.

PEON RECOGIDA: 2 buzos reflectantes, 1 jersey, 1 anorak 1 par de botas y 1 gorra.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

**UNIFORMIDAD DE VERANO:**

ENCARGADO: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR: 1 pantalón, 1 cazadora, 2 camisas y 1 par de botas o zapatos.

PEON LIMPIEZA: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.

PEON RECOGIDA: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.

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

**FECHAS DE ENTREGA:**

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

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

**ARTÍCULO 21.- RETRIBUCIONES.-** Los salarios, en todos los conceptos, salvo aquellas retribuciones que de forma expresa se establezcan condición distinta, para los años de vigencia del convenio serán los que se detallan en el Anexo I del presente convenio. Dichas tablas salariales han sido elaboradas considerando para las tablas retributivas definitivas para el año 2016 el incremento del 1,1% sobre las tablas retributivas definitivas del año 2015 y para las tablas retributivas definitivas del año 2017 el incremento del 1,1% sobre las tablas retributivas definitivas del año 2016.

**ARTÍCULO 22. ANTIGÜEDAD.-**

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

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

**ARTÍCULO 23. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen tres gratificaciones extraordinarias, todas sobre la base de 30 días, que estarán compuestas de Salario Base, Antigüedad, y el 25% del Plus de Convenio.

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

**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 los haberes.

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

**ARTÍCULO 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. REVISIÓN SALARIAL.-**

No se efectuará ninguna revisión salarial distinta de la prevista en el artículo 21.

**ARTÍCULO 28. DÍA DE HERMANDAD Y CESTA DE NAVIDAD.-**

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

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

**ARTÍCULO 29. AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS PSÍQUICOS.-**

Los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, cuando esta contingencia esté ya determinada por el Organismo Competente, percibirán de la empresa la cantidad de 110 euros anuales.

**ARTÍCULO 30. SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO.-**

A partir de la firma del Convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una entidad aseguradora que garantice la cantidad de veinticinco mil sesenta y tres euros con setenta y dos céntimos (25.963,72) en caso de incapacidad Permanente Absoluta, o Gran Invalidez, y de dieciocho mil ochocientos veintitrés con setenta céntimos (18.823,70€) en caso de muerte, contingencias ambas sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador de plantilla.

De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse a la Empresa más responsabilidades ni obligación que la de tener suscrita la póliza.

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

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

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

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

Todo trabajador que, para el desarrollo de su trabajo, utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C 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 o estado de embriaguez) tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

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

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

#### **ARTÍCULO 32. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.-**

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

#### **ARTÍCULO 33. BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.-**

Todo trabajador, con una antigüedad de cinco años en la plantilla de la empresa, tendrá derecho a una bonificación por jubilación de acuerdo con la escala y requisitos siguientes:

##### **EDAD DE JUBILACIÓN EUROS BONIFICACIÓN**

A los 61 años de edad 24 mensualidades

A los 62 años de edad 14 mensualidades

A los 63 años de edad 4 mensualidades

A los 64 años de edad 0 mensualidades

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

Para optar al cobro de esta bonificación, el interesado deberá jubilarse total y/o definitivamente dentro de los treinta días siguientes a aquel que cumpla la edad de la escala a la que pretende acogerse, siempre y cuando se encuentre en activo.

Para la determinación de los años de antigüedad en la empresa, sólo será considerado el periodo de tiempo ininterrumpido desde su última fecha de alta en la Empresa.

Si se produjesen modificaciones en el acceso a la edad de jubilación se faculta a la Comisión Paritaria para adaptar este artículo a la normativa vigente, entendiéndose que si se retrasa la edad de jubilación, se procederá, en todo caso, a fijar la bonificación en relación con la edad mínima que se establezca, siguiendo el criterio aquí establecido.

#### **ARTÍCULO 34. INCAPACIDAD TEMPORAL.-**

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

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

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

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

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

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

#### **ARTICULO 35. ABSENTISMO.-**

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

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

Para intentar conseguir estos objetivos acuerdan:

1.- Requerir a las autoridades competentes para que tomen medidas eficaces tendentes a eliminar circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo.

2.- Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo.

3.- Adoptar las adecuadas medidas de seguridad y higiene de acuerdo con lo estipulado en el apartado específico.

4.- La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de cuantificación los siguientes conceptos:

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

-Hospitalizaciones, Accidentes de Trabajo. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. 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 IT que sí computará.

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

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

#### **ARTÍCULO 36. REQUISITOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-**

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

**ARTÍCULO 37. 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 38. 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 39. ASESORES SINDICALES.-**

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

**ARTÍCULO 40. 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 siguientes al de su retención.

**ARTÍCULO 41. LOCAL SINDICAL.-**

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

**ARTÍCULO 42. TABLÓN DE ANUNCIOS.-**

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

**ARTÍCULO 43. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**

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

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

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

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

1.- Todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, se someterán a un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, de cuyo resultado le será facilitada aquella documentación que pueda recibir la empresa, salvaguardando su intimidad.

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

3.- En todo parte de accidente de trabajo, se reservará un espacio o se incluirá un anexo, en aquellos casos en 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

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

#### **ARTÍCULO 44. 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 45. CAMBIO VOLUNTARIO DEL PERSONAL DE NOCHE A DÍA Y VICEVERSA.-**

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

#### **ARTÍCULO 46. PLUSES.-**

**Plus de transporte:** Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación por los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo. Este plus se percibirá en once mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales. Para cada uno de los años 2016 y 2017 se fija su cuantía en 53,44 €/mes brutos y 54,03€/mes brutos, respectivamente.

El importe correspondiente al Plus Transporte, experimentará la misma subida, durante la vigencia del presente convenio colectivo, que las establecidas en el artículo 21.

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

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

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

#### **ARTÍCULO 47.- MOVILIDAD FUNCIONAL.-**

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

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

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

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **PRIMERA.- SUPLETORIEDAD.**

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

##### **SEGUNDA.- GÉNERO NEUTRO**

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

##### **TERCERA.- ARBITRAJE Y MEDIACIÓN.**

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

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

##### **CUARTA.- PLAN DE IGUALDAD.**

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

MARTES, 13 DE FEBRERO DE 2018 - BOC NÚM. 31

**ANEXO I**

CALENDARIO ORIENTATIVO DE VACACIONES

|           |           |            |
|-----------|-----------|------------|
| ENERO     | ABRIL     | SEPTIEMBRE |
| DICIEMBRE | NOVIEMBRE | AGOSTO     |
| MAYO      | OCTUBRE   | JUNIO      |
| MARZO     | FEBRERO   | JULIO      |

**ANEXO II**

TABLA DE HORARIOS

Personal asignado al servicio en el Puerto de RAOS

|                 |                 |                |
|-----------------|-----------------|----------------|
| DIAS            | TURNO DE MAÑANA | TURNO DE TARDE |
| LUNES A VIERNES | 7:00 – 13:30    | 13:30 – 20:00  |
| SABADOS         | 7:00 – 12:00    |                |

**ANEXO III**

| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2016// URBASER S. A ZONAS TERRESTRES DEL PUERTO DE SANTANDER |              |                |             |            |               |                          |
|--|--------------|----------------|-------------|------------|---------------|--------------------------|
| FUNCIONES PROFESIONALES  | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PENOSO | PLUS MANDO | PLUS CONVENIO | PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS |
| ENCARGADO  | 27,63        | 2,51           | 5,52        | 2,79       | 19,00         | 161,61                   |
| CONDUCTOR  | 25,03        | 2,51           | 5,00        | -          | 23,03         | 150,24                   |
| PALISTA  | 29,90        | 2,51           | 5,99        | -          | 16,15         | 152,90                   |
| PEÓN   | 23,67        | 2,51           | 4,73        | -          | 21,41         | 146,44                   |

  

| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2017// URBASER S. A ZONAS TERRESTRES DEL PUERTO DE SANTANDER |              |                |             |            |               |                          |
|--|--------------|----------------|-------------|------------|---------------|--------------------------|
| FUNCIONES PROFESIONALES  | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PENOSO | PLUS MANDO | PLUS CONVENIO | PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS |
| ENCARGADO  | 27,93        | 2,53           | 5,58        | 2,82       | 19,21         | 163,39                   |
| CONDUCTOR  | 25,31        | 2,53           | 5,06        | -          | 23,28         | 151,90                   |
| PALISTA  | 30,22        | 2,53           | 6,05        | -          | 16,32         | 154,59                   |
| PEÓN   | 23,93        | 2,53           | 4,78        | -          | 21,65         | 148,05                   |

2018/1165

CVE-2018-1165