

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-3942 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa de Servicios de Ingeniería y Transportes Auxiliares S.A. (SINTRASA), para el periodo 2020-2021.*

Código 39002842012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servicios de Ingeniería y Transportes Auxiliares, S. A. (SINTRASA), para el periodo 2020-2021, suscrito el 10 de diciembre de 2020, 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 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, 30 de abril de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SERVICIOS, INGENIERIA Y TRANSPORTES AUXILIARES SA
(S I N T R A S A)**

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores de SINTRASA, ello sin perjuicio de la obligación legal de la Empresa de respetar para aquellos trabajadores subrogados provenientes del Ayuntamiento de Camargo las condiciones laborales que mantenían en dicho Organismo en el momento de la subrogación. Este Convenio está suscrito por la Representación Legal de la Empresa, y por el único Delegado de Personal del Sindicato USO.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de SINTRASA adscritos a la contrata que la citada Empresa mantiene actualmente con el Ayuntamiento de Camargo, con independencia de su categoría profesional.

Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de dos años comenzando el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4º.- DENUNCIA Y REVISIÓN.

El presente convenio se entenderá denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a comenzar la negociación en el mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubiera pactado individual o colectivamente con los trabajadores, siendo de aplicación en todo caso la compensación y absorción regulada en el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE INGRESO AL TRABAJO

Artículo 7º.- INGRESO AL TRABAJO.

Durante la vigencia del presente convenio se aplicará en orden al ingreso al trabajo, lo recogido dentro de las disposiciones vigentes en cada momento.

La empresa comunicará al Delegado de personal, los trabajadores a contratar, así como la modalidad de contrato; igualmente entregará copia del contrato al trabajador y copia básica del contrato al Delegado de personal.

CAPÍTULO III. CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

El personal de la empresa, atendiendo a las funciones que desempeña, estará encuadrado en alguna de las categorías:

Personal administrativo - Oficial administrativo
- Auxiliar administrativo

Mandos intermedios - Encargado
- Capataz

Personal operario -Conductor
- Peón

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo previsto en el convenio general del sector, referidos a la clasificación profesional y grupos profesionales.

Si en algún momento, por razones organizativas o por la realización de funciones no incluidas en las categorías antes citadas, fuese precisa la creación de alguna nueva categoría se tomará como referencia las establecidas en el Convenio general del Sector en el apartado de Clasificaciones profesionales.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9º.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores, sin coste para ellos, los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad.

Por su parte los trabajadores se obligan a hacer uso de los uniformes y medios de protección facilitados por la Empresa, comprometiéndose asimismo a acudir a todas aquellas sesiones formativas e informativas que en materia de Prevención de Riesgos Laborales la misma establezca.

CAPÍTULO V PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 10º.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Cuando se produzcan vacantes o ampliación de plantilla en la Empresa y su ocupación pueda suponer una promoción para otros miembros de la plantilla serán estos convocados prioritariamente.

La realización de las pruebas que se determinen será consensuada entre Empresa y representantes de los trabajadores.

El ascenso o promoción de categoría no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para los mandos intermedios y de un mes para los operarios.

Cuando un trabajador, por razones técnicas organizativas o de producción, deba realizar trabajos de superior o inferior categoría percibirá el salario correspondiente a la misma durante el periodo en que desarrolle dicho trabajo, salvo que su categoría fuese más ventajosa económicamente.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 11º.- SISTEMA SALARIAL.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena.

Artículo 12º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Los salarios ha percibir por los trabajadores se distribuirán, según los casos, en a los siguientes conceptos retributivos:

1. Personales:
 - Salario base
 - Antigüedad
2. Complementos:
 - Tóxicos: según la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año, se percibirá por día trabajado.
 - Productividad: según la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año.
 - Plus de actividad según la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año.
3. Pagas extraordinarias. Según la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año
4. Plus transporte: según la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año, se percibirá por día trabajado.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

Artículo 13º.- INCREMENTO SALARIAL Y TABLAS SALARIALES.

Incrementos salariales:

- Para el año 2020.

La subida será del 0,8% de los conceptos incluidos en la tabla salarial de 2019, con efectos retroactivos en su aplicación al día 01-01-2020

- Para el año 2021.

La subida será del 1% de todos los conceptos de la tabla salarial de 2.020.

Los atrasos correspondientes a la subida salarial pactada se repartirán de forma lineal entre todos los trabajadores, en proporción a su jornada y al tiempo de permanencia en la empresa durante el año 2020.

La subida correspondiente al año 2.021 se repartirá de forma lineal entre todos los trabajadores, en proporción a su jornada.

Tabla salarial

- Para el año 2020 y 2021 se aplicarán las tablas salariales que figuran como Anexo2.

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 14º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la Empresa y por motivo de imperiosas necesidades del servicio a realizar le fuese impuesta una sanción administrativa, y siempre que en la misma no haya imputación de responsabilidad comprobada del trabajador, este tendrá derecho a que la Empresa se haga cargo de la sanción.

Si la sanción conllevase la retirada del permiso de conducir, tanto por sentencia firme como por acatamiento de la sanción, la empresa le asignará mientras dure la sanción, si existiera vacante, un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, respetándole las retribuciones de la categoría profesional que tuviere reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso de conducir la Empresa lo incorporará a su puesto de trabajo habitual.

La empresa se hará cargo del coste del curso de recuperación de aquellos puntos que hayan sido retirados a sus conductores en cumplimiento y siguiendo órdenes de la Empresa.

Las garantías y/o mejora establecidas en el presente artículo no serán de aplicación en los supuestos de retirada de permiso de conducir, o en su caso de los correspondientes puntos, en que se compruebe la ingestión de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes

Artículo 15º.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

La Empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente, siempre que permanezca de alta en la misma y durante un tiempo máximo de 12 meses, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Accidente de trabajo. 100 % del salario que corresponda en activo, desde el primer día de la IT (Incapacidad temporal).
2. Enfermedad común:
 - a) Con hospitalización, el 100 % del salario que corresponda en activo, mientras dure dicha hospitalización.
 - b) Primera baja. Sin hospitalización, el 100 % del salario que corresponda en activo desde el primer día, siempre que el trabajador no haya iniciado un proceso de incapacidad temporal en los seis meses, de trabajo efectivo, inmediatamente anteriores.
 - c) Segunda baja. La empresa complementara hasta el 80% del salario que corresponda en activo desde el primer día, y por un máximo de de 180 días. Solo se percibirá este complemento si la segunda baja se inicia antes de los 6 meses desde el inicio de la anterior baja.

La Empresa podrá requerir al trabajador el sometimiento a reconocimiento médico para comprobación de su estado. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión del abono de los complementos pactados en el presente artículo.

Artículo 16º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD.

La empresa suscribirá, una vez vencida la actualmente en vigor, una póliza de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo 50.000 euros.
2. Invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo 60.000 euros.

La variación pactada en la cuantía de la indemnización por siniestro se aplicará al vencimiento de la póliza en vigor a la fecha de firma del presente convenio.

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 produzca efectivamente el accidente laboral.

Artículo 17º.- JUBILACIÓN.

1. Jubilación a los 64 años. La empresa, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplidos los 64 años lo soliciten sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile.

2.- Jubilación Parcial. Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial con la reducción de jornada y en los términos regulados en la legislación vigente, artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

Para acceder a la jubilación parcial, hasta el día 31-12-2021, se requerirá de previo acuerdo con la empresa. A partir de la fecha indicada, por acuerdo expreso entre los firmantes de este Convenio se pacta el que cualquier trabajador, de forma voluntaria para el operario y obligacional para la empresa, pueda acceder a esta modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, en las condiciones que establezca la ley, sin ser objeto de negociación en el siguiente convenio.

A tal fin el trabajador deberá comunicar fehacientemente a la Empresa, con una antelación mínima de cuatro meses, su intención de acogerse a la jubilación parcial. Una vez autorizada la jubilación parcial el trabajador interesado y la empresa establecerán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta las características del servicio, la fórmula que pueda establecerse para la prestación laboral del trabajador.

CAPÍTULO VIII. JORNADA

Artículo 18º.- JORNADA.

Para la totalidad de la plantilla la jornada laboral será de 37.5 horas semanales, de lunes a domingo, en jornada completa, siendo el horario el señalado en el anexo I de este convenio.

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta, y figuraran en los calendarios confeccionados al efecto cada año, con al menos un mes de antelación, debiendo figurar en el mismo los 14 festivos anuales, el día 3 de noviembre y los 30 días de vacaciones.

Artículo 19º.- AYUDA ESCOLAR

A partir del año 2021, la empresa abonará al trabajador, en concepto de ayuda escolar, la cantidad bruta de 50€/año por cada hijo en edad escolar, mientras se encuentre cursando estudios oficiales, y hasta que el cumpla los 18 años, en el año de matriculación en la ESO y Bachillerato, y hasta los 20 años en el año de matriculación en Ciclos formativos.

Para la percepción de esta ayuda el trabajador habrá de justificar documentalmente en los meses de septiembre u octubre de cada año la matrícula en los estudios oficiales. En caso de no justificarlo en tiempo y forma se entenderá renuncia su derecho a la percepción de la ayuda.

Una vez justificado, la cantidad será efectivamente pagada en el recibo de salarios de noviembre.

Artículo 20.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Durante la vigencia del presente convenio por cada domingo y/o festivo que trabaje el empleado recibirá, la cantidad bruta de 72 € durante al año 2.020, 85 € durante al año 2.021 y siguientes, garantizándose además un día de descanso por cada día festivo, de los 14 festivos determinados por el calendario laboral que se haya efectivamente trabajado.

En todo caso habrá de respetarse el periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

Artículo 21º.- TIEMPO DE TRABAJO

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso, que para jornadas que excedan de 6 horas se computaran, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural debiendo disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año. La fijación de su disfrute se realizará con al menos dos meses de antelación.

Las vacaciones no comenzaran en el día de descanso del trabajador.

En relación a las fechas de disfrute de las vacaciones anuales se estará a lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores de igual categoría, sin afectar al servicio, podrán intercambiar sus periodos de disfrute de vacaciones, debiendo comunicar tal circunstancia a la Empresa con al menos 15 días de antelación”.

Artículo 23º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores afectados por el presente convenio además de los permisos retribuidos fijados en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, y siempre que no se vea afectado el servicio a prestar, en los siguientes casos:

- Tres días por asuntos propios.
- Los conductores de los vehículos adscritos al servicio, se les concederá un día de permiso retribuido para llevar a cabo los trámites necesarios para la renovación del permiso de conducir.

CAPÍTULO IX. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 24º.- SUBROGACION DE PERSONAL

Se estará a lo regulado en los artículos 50 y siguientes del Convenio general del Convenio colectivo del sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, que textualmente dicen:

“Artículo 50. Subrogación del personal.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que sucedan, mediante cualquier modalidad desde

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

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 el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den 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 aquella.*
- 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.*

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. 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 personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 51. Supuestos de agrupación o división de contratas.

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Artículo 52. Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) *Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.*
- b) *Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.*
- c) *Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.*
- d) *Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.*
- e) *Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.*

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) *El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.*
- b) *El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.*
- c) *El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.*
- d) *El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.*

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL.

Artículo 25º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

En la evaluación de riesgos laborales y plan de prevención participan los representantes de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, asimismo, recibirán la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en las mejores condiciones de seguridad y salud.

Artículo 26º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La Empresa, de acuerdo con el art. 22 LPRL, facilitará a los trabajadores los reconocimientos médicos pertinentes, con periodicidad que el puesto requiera – mínima anual – y con un contenido específico en función del trabajo desarrollado.

El reconocimiento médico se practicará dentro de la jornada laboral, en todo caso el tiempo destinado al mismo se considera a todos los efectos tiempo trabajado.

Artículo 27º.- UNIFORMIDAD

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

	Unidades	Duración
Traje de faena	1	Un año
Traje de agua	1	Un año
Camisas	2	Un año
Botas de material de invierno	1	Un año
Jersey	1	Un año
Guantes	1	Según deterioro
Botas de agua para lluvia	1	Dos años
Prenda de abrigo (Anorak o Chaleco)	1	Tres años

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

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

La elección de las prendas será competencia de la empresa y del delegado de prevención, observando las directrices y normas de la Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 28º. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria que estará formada por 2 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, Empresarial y Social, firmantes de este Convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo. Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del presente Convenio e interpretación de sus preceptos.
- b) Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias y conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, les sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.
- c) Desarrollo de lo pactado por las partes firmantes de este acuerdo en materia de Formación, Subrogación de trabajadores y Salud Laboral.

Los acuerdos que interpreten preceptos de este Convenio Colectivo, tendrán la eficacia de éste. La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá a demanda de cualquiera de las partes, comunicándolo con diez días de antelación como mínimo, y haciendo constar el orden del día.

Ambas partes acuerdan, de conformidad con lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno de esta comisión al sistema de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico.

Artículo 29º. ADHESIÓN AL ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el BOC el 15 de Julio de 2010.

Lo anterior supone:

Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

- a. Fomentar la mediación- conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- b. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

- c. Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las siguientes que se exponen a continuación por orden de prioridad, siendo perceptiva el agotamiento de cada una de las fases para acudir a la siguientes:

Acudir a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Someter las diferencias a mediación ante el ORECLA, a petición de cualesquiera de las partes.”

ARTICULO 30º.- CONVENIO GENERAL DELSECTOR

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio General referido y a la normativa laboral vigente.

Anexo 1. Horarios jornada completa

Horarios del servicio. Personal operario

Días de la semana	Años 2020 -2021
Lunes a viernes	7:00 - 13:30
Martes (Personal de mercados)	14:30 - 19:00
Sábados y domingos	7:00 - 12:00
Festivos	7:00 - 12:00

Personal administración.

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas Sábados de 8:00 a 10:30 horas

VIERNES, 7 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 87

Atrasos año 2020

Subida del 0,8% sobre la masa salarial del 2019, lo que supone un incremento anual lineal de 176,33 € cada uno/a (Jornada completa)

Año 2021

Subida del 1% sobre la masa salarial del 2020, lo que supone un incremento anual lineal de 220,88 € cada uno/a (Jornada completa) que se incorpora al salario base para el año 2021.

Anexo 2. Tabla salarial año 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	ANTIG. TRIENIO	COMPL. SALARIAL	COMPLEMENTOS SALARIALES			PLUS TRANSPORTE	ASISTENCIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS			TOTAL sin antigüedad
				TOXICOS	PRODUCTIV.	ACTIVIDAD			VERANO	NAVIDAD	MARZO	
CONDUCTOR SUBR. AYTO	770,13 €	20,59 €	812,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.664,51 €	1.664,51 €	0,00 €	22.314,97 €
PEON SUBR. AYTO	742,57 €	19,77 €	565,42 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.387,06 €	1.387,06 €	0,00 €	18.470,03 €
PEON	910,72 €	0,00 €	0,00 €	165,74 €	50,81 €	182,92 €	121,93 €	0,00 €	910,72 €	910,72 €	869,79 €	19.876,68 €
PEON SUBR.PAU	26,61 €	8,60 €	21,34 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.130,56 €	1.130,56 €	1.076,72 €	20.839,81 €
CONDUCTOR	910,72 €	0,00 €	0,00 €	165,74 €	50,81 €	254,07 €	121,93 €	0,00 €	910,72 €	910,72 €	869,79 €	20.730,48 €
CAPATAZ	998,81 €	0,00 €	0,00 €	183,37 €	99,49 €	298,46 €	133,75 €	246,28 €	998,81 €	998,81 €	953,53 €	26.473,08 €
ADMINISTRACION	1.211,11 €	0,00 €	699,22 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	120,61 €	0,00 €	1.880,33 €	1.880,33 €	1.880,33 €	30.012,28 €
ENCARGADO GENERAL	3.752,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.699,83 €	3.699,83 €	3.897,82 €	56.323,77 €

2021/3942