

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-6375** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Depuram-Ecotol UTE Zona Oriental, para el periodo 2021-2022.*

Código 39100232012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Depuram Ecotal UTE Zona Oriental, para el periodo 2021-2022, suscrito el 24 de junio de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los Delegados 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, 12 de julio de 2021.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEPURAM ECOTAL UTE ZONA ORIENTAL

### CAPÍTULO I

#### ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS

De una parte, la Empresa DEPURAM ECOTAL UTE ZONA ORIENTAL,  
y de la otra los Delegados de Personal, representantes de las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 2.-ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los/as trabajadores/as de la empresa DEPURAM ECOTAL UTE ZONA ORIENTAL.

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación de todas las personas trabajadoras afectas al Servicio de Recogida de Basuras de la Unión Temporal de la empresa DEPURAM Y ECOTAL UTE ORIENTAL de Cantabria.

#### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

Tendrá vigencia de DOS AÑOS, es decir, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2022.

Este Convenio quedará tácitamente prorrogado si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de los respectivos vencimientos o de cualquiera de sus prórrogas. Si hecha la denuncia transcurre un año sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el convenio perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

#### ARTÍCULO 5.- REVISIÓN SALARIAL

Las tablas salariales correspondientes al año 2021 quedan reflejadas en el anexo I del presente convenio. Se incrementarán a partir del 1 de enero de 2.022 todos los conceptos salariales en un 90%

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

del IPC interanual del año 2.021. Si dicho resultado está por debajo del 2,5%, el incremento a aplicar será del 2,5%.

#### ARTÍCULO 6.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribución o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o de cualquier orden o contratos individuales, solo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### ARTÍCULO 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros representantes de las personas trabajadoras de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancias de parte.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

- e) Se reunirá la Comisión Mixta Paritaria a instancia de cualquiera de las partes, de acuerdo sobre lugar, día y hora, en que deba celebrarse la reunión, en un plazo de 15 días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.
- f) Tendrá también la función de mediar y valorar con el objeto de llegar a un acuerdo en el período de consultas, cuando se solicite su intervención, respecto a las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores. Cuando no se solicite su intervención o no se llegue a un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 8.- INGRESO DE PERSONAL

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado/a. Asimismo, se entregará copia básica del contrato a los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 9.- MODALIDADES DEL CONTRATO

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso, o de nueva creación se realizará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, cubriéndose tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado con 15 días de antelación a la finalización del mismo.

#### ARTÍCULO 10.- CONTRATO DE TRABAJO

Para la recogida de basuras y transporte a vertedero de la zona Central y Oriental de Cantabria, la empresa y la empresa de residuos de Cantabria formalizaron un contrato en el que figuran los trabajos a realizar por la empresa. En la posición de la empresa de Residuos de Cantabria se subrogó posteriormente en MARE.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

#### ARTÍCULO 11.- RESCISIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará a la pérdida de devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

La Empresa está obligada a preavisar en la forma y en los casos previstos en la legislación vigente. El incumplimiento de tales preavisos producirá los efectos que en cada caso determine la legislación.

#### ARTÍCULO 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores/as de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores/as que fueran voluntarios/as, y de no haberlos podría proceder a cambiar de turno a los trabajadores/as más idóneos/as. En todo caso se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la otra.

#### ARTÍCULO 13.- JUBILACIÓN

- Jubilación parcial:

La empresa accederá a la jubilación parcial de sus trabajadores de acuerdo con el contenido establecido en la normativa vigente.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN, PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

#### ARTÍCULO 14.- CLASIFICACIÓN

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos:

- ENCARGADO/A
- TÉCNICO/A DE ZONA
- CONDUCTOR/A
- PEÓN

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren, o de aumentar las mismas.

#### ARTÍCULO 15.- DEFINICIÓN DEL PERSONAL

**ENCARGADO/A:** A las órdenes de un Encargado/a General o de un Sub-Encargado/a General, tienen a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

**TÉCNICO/A DE ZONA:** Operador/a del sistema de pesaje y control.

**CONDUCTOR/A:** En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

**PEÓN:** Trabajador/a de más de 18 años, encargado para ejecutar labores cuya realización principalmente requiere esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

#### ARTÍCULO 16.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante en la Empresa y la misma pueda suponer una promoción, ésta se cubrirá con el trabajador/a más antiguo/a que reúna las condiciones específicas para el puesto de trabajo que se solicita, respetando la antigüedad en la Empresa, excepto para el puesto de Encargado o Capataz, que será de libre designación por la empresa.

Así mismo, se utilizará el procedimiento anterior, cuando se produzcan vacantes temporales motivadas por causas imprevistas, como incapacidades temporales, excedencias, etc., las citadas ausencias se suplirán al mes de haberse producido.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

#### ARTÍCULO 17.- ORGANIZACIÓN Y TRABAJO.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario/a, o persona en quien este delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

### CAPÍTULO IV

#### JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIA

#### ARTÍCULO 18.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En todo caso, la jornada no será superior a la que en cada momento establezca la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 19.- HORARIO.

El horario de trabajo será indicado con el correspondiente calendario laboral. Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible, existiendo un máximo de catorce fiestas laborales de las cuales dos serán locales.

#### ARTÍCULO 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

A) EL trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
  
- 2) Durante tres días, que podrá ampliarse hasta un total de cinco, en ambos casos naturales, cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, en los casos nacimiento de hijo/a y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos/as, padre, madre o hermanos/as, en todos los casos tanto del trabajador/a como del cónyuge.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

Si Se diera la circunstancia de que en los tres días del permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará ésta en un día más.

3) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta un total de cuatro, en ambos casos naturales, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los demás familiares comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive.

Las ampliaciones establecidas en los apartados b) y c) anteriores se concederán en función de la asistencia acreditada en el desplazamiento.

4) Durante un día en caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as naturales o políticos o nietos/as.

5) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

#### B) REVISIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR

Para los trabajadores/as, con categoría de conductor/a afectos a este servicio y para los peones que ocasionalmente realicen tareas de conductor/a, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

#### C) CONSULTA MÉDICA

Siempre que se halle debidamente justificada y no exista la posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo se considerará permiso retribuido.

#### ARTÍCULO 21.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se estará en lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.



VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

#### ARTÍCULO 22.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.

La empresa podrá conceder a los trabajadores/as cuatro días de permiso al año sin retribución alguna, para lo cual tendrán que solicitarlo a la Empresa con cuatro días de antelación. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla.

También se concederán permisos para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención del título profesional por el tiempo necesario y justificándose la circunstancia.

#### ARTÍCULO 23.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a treinta días de vacaciones retribuidas, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. En ambos casos el período de vacaciones se entiende que son naturales, si bien los días festivos que coincidan con el periodo vacacional darán derecho a un día adicional.

El periodo de disfrute estará comprendido entre Enero y Diciembre, confeccionándose, a efectos de disfrute, el oportuno calendario entre el representante de la Empresa y el de los/as trabajadores/as, como máximo antes del 1 de noviembre del año anterior a su disfrute, teniendo en cuenta, para ello, las necesidades del servicio.

#### ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA.

En materia de excedencia se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, o norma a que lo sustituya, en vigor, en cada momento.

#### ARTÍCULO 25.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al que tuviera reconocida por el plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

2. Transcurrido dicho período, el trabajador/a podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtir efectos, si es estimada la reclamación, y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos previos al respecto, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el Trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### ARTÍCULO 26.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los/as representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiese, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios o de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador/a, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de superior categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 27.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en las tablas salariales anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

#### ARTÍCULO 28.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

#### ARTÍCULO 29.- PLUS DE ACTIVIDAD.

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que se señala para cada categoría y actividad en las tablas salariales anexas.

#### ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y tres quinquenios del 7% con las limitaciones previstas en la Ley, calculándose dicho importe durante todos y cada uno de los años de vigencia de este convenio sobre la tabla salarial del 2005 (Anexo II).

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

A partir del año 2022, se recalculará el cómputo de antigüedad de todas las personas trabajadoras, estableciendo cuatro bienios del 5% y tres quinquenios del 7%, alcanzando la antigüedad máxima a los 23 años de prestación efectiva. Dichos porcentajes se calcularán sobre la tabla salarial del 2005 (Anexo II).

#### ARTÍCULO 31.- NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, el plus será del 10%.

#### ARTÍCULO 32.- PENOSIDAD.

A trabajadores/as con categoría de peón que ejecuten las labores de recogida de basuras se les abonará, por concepto de penosidad, una bonificación por día efectivamente trabajado, cuyo importe se señala en las tablas salariales anexas.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, una vez comprobada su inexistencia, con los asesoramientos e informes legales pertinentes, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

#### ARTÍCULO 33.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte, cuyo importe figura en las tablas salariales anexas.

#### ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIÓN EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Por cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía que se determine en las tablas salariales anexas para cada una de las categorías.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

#### SAN MARTÍN DE PORRES

Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos.

#### ARTÍCULO 35.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

La empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas.

A) DENOMINACIÓN: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente convenio tendrán denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

B) CUANTÍA: Es la fijada en las tablas salariales anexas para cada una de las categorías.

C) DEVENGOS: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano: Del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre

Paga de Beneficios: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

#### ARTÍCULO 36.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter de Servicio Público de las actividades a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias por fuerza mayor entre las cuales se considerarán las siguientes:

A) Las motivadas por ausencias imprevistas, períodos punta de producción, necesidades imperiosas del servicio u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las actividades a realizar.

B) Trabajos en días Festivos: Dado el carácter de Servicios Públicos de ineludible realización, las horas trabajadas en Festivos no se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor, remunerándose el servicio en estos días según marca el Anexo I de las tablas salariales.

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

C) El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determine en las tablas salariales anexas.

#### ARTÍCULO 37.- COBRO

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores/as de este servicio, mediante transferencia bancaria o modalidad similar, antes del día 8 del mes siguiente a su devengo.

#### ARTÍCULO 38.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente en base a siguientes criterios:

##### ACCIDENTE DE TRABAJO

El 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (Incapacidad temporal)

##### ENFERMEDAD COMÚN

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

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

En todos los supuestos, dicho complemento se pagará en tiempo máximo de I.T. de 18 meses.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y el mencionado complemento podrá superar el 100% de las retribuciones que correspondan en activo.

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

Tanto si la baja es por accidente de trabajo como por enfermedad común (en caso de que se tenga derecho al 100% en contingencia de enfermedad común) las pagas extras también se devengarán completas.

#### CAPÍTULO VI

##### DISPOSICIONES VARIAS

#### ARTÍCULO 39.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD.

La empresa suscribirá Póliza de Seguros que permita a cada trabajador/a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente, tanto derivada de accidente de trabajo como enfermedad profesional). Su cuantía será de 50.000,00 euros durante todos los años de vigencia de este convenio.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo. Su cuantía será de 50.000,00 euros durante todos los años de vigencia de este convenio.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial del INNS o Juzgado de lo Social, en su caso, ya que a todos los efectos, a ellos compete la calificación de la Incapacidad.

En cada una de las contingencias la determinación de la Indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el convenio vigente, en el momento del hecho causante.

En caso de muerte, la indemnización que se señala corresponderá a los herederos/as de los trabajadores/as, mientras que en caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización corresponderá al trabajador/a afectado/a.

#### ARTÍCULO 40.- REVISIÓN MEDICA

La empresa realizará un reconocimiento médico anual voluntario a todo personal sujeto a este Convenio. Dado que los trabajadores/as están realizando tareas de conducción con vehículos dotados de sistemas especiales que requieren una atención especial, e igualmente los trabajadores/as están manipulando todo tipo de Residuos Sólidos y Urbanos, estando sujetos a unas condiciones de salubridad especial, se entiende imprescindible, previo consentimiento del trabajador/a, evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as y verificar que el estado de salud del trabajador/a no conlleva ningún peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa. Se optarán por las pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

La revisión se efectuará en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo.

#### ARTÍCULO 41.- SEGURIDAD E HIGIENE.

La empresa adoptará las medidas de seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a su

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

disposición de los trabajadores/as, afectando igualmente a los trabajadores/as dichas medidas en cuanto a su obligación a observar, en su propio interés, determinadas conductas o prohibiciones.

#### ARTÍCULO 42.- ACCIDENTE DE TRÁFICO

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomiende, un conductor/a causara algún accidente de trabajo no temerario, que diera lugar a que se retirara temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme. Las decisiones que tome la Empresa cuando la sentencia sea firme serán comunicadas a los Delegados de Personal.

#### ARTÍCULO 43.- PRENDAS DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la empresa, con la duración que se especifica para cada prenda según se detalla por categoría. Para el personal de nueva incorporación se entregará un pantalón y una cazadora adicional durante los primeros 24 meses. Las prendas que componen el traje de agua se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

CONDUCTORES	UNIDADES	DURACIÓN
Traje cazadora y pantalón con Anagramas y reflectantes	2	24 meses
Camisas amarillas M/L	2	12 meses
Gorra	1	12 meses
Anorak con serigrafía y reflectante	1	24 meses
Botas de material con plumilla	1	24 meses
Botas de agua con plantilla	1	24 meses



VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

#### PEONES

Misma indumentaria, unidades y duración que los conductores, añadiendo 1 traje de agua cada 12 meses y guantes anticorte cada 2 meses.

#### TALLER

Buzos	2	24 meses
Camisas	2	12 meses
Botas de seguridad	1	12 meses

#### ARTÍCULO 44.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes, en representación de los trabajadores/as y la empresa, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria específicamente, en los siguientes tipos de conflictos:

- A) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del Texto-Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- B) Los conflictos ocasionados por las discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo.
- C) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- D) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los artículos 40: (movilidad geográfica) 41:(modificación de las condiciones de trabajo) 47: (suspensión del contrato de trabajo), 51: (resolución de las condiciones de trabajo).

VIERNES, 16 DE JULIO DE 2021 - BOC NÚM. 137

**ARTÍCULO 45.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN SITUACIONES DE CRISIS SANITARIA PÚBLICA**

Con efectos del 1 de enero de 2021 se crea una comisión de seguimiento que se activará en el momento en el que concurra una situación de crisis sanitaria pública. Su objetivo será establecer mecanismos de coordinación y protocolos de actuación en aras de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Dicha composición estará compuesta por un máximo de tres miembros por parte de las personas trabajadoras y un máximo también de tres miembros por parte de la empresa.

Las reuniones tendrán periodicidad bimensual y será convocada por escrito por cualquiera de las partes.

ANEXO I

DOMINGOS Y FESTIVOS ENCARGADO/A: 86,70 EUROS/DÍA.  
DOMINGOS Y FESTIVOS CONDUCTOR/A, PEÓN Y TÉCNICO/A DE ZONA: 73,36 EUROS/DÍA  
HORA EXTRA CONDUCTOR/A Y TÉCNICO/A DE ZONA: 10,08 EUROS/HORA  
HORA EXTRA DE PEÓN: 9,23 EUROS/HORA  
MEDIA DIETA: 8,24 EUROS/HORA  
KILOMETRAJE: 0,20 EUROS/DÍA

CATEGORÍA	SUELDO BASE 335 DÍAS	PLUS TRANSPORTE 272 DÍAS	PLUS ACTIVIDAD 272 DÍAS	PLUS PENOSO 272 DÍAS	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
ENCARGADO/A	14.790,69	1.079,04	3.714,83		1.654,54	1.654,54 + ANTIGÜEDAD	1.654,54 + ANTIGÜEDAD	1.654,54 + ANTIGÜEDAD
TÉCNICO/A DE ZONA	13.750,43	1.186,94	3.257,91		1.590,96	1.590,96 + ANTIGÜEDAD	1.590,96 + ANTIGÜEDAD	1.590,96 + ANTIGÜEDAD
CONDUCTOR/A	12.500,39	1.079,04	2.961,74		1.446,33	1.446,33 + ANTIGÜEDAD	1.446,33 + ANTIGÜEDAD	1.446,33 + ANTIGÜEDAD
PEÓN	10.341,23	1.079,04	1.691,62	1.199,87	1.250,04	1.250,04 + ANTIGÜEDAD	1.250,04 + ANTIGÜEDAD	1.250,04 + ANTIGÜEDAD

ANEXO II

CATEGORÍA	SALARIO BASE
ENCARGADO/A	26,20 EUROS/DÍA
CONDUCTOR/A Y TÉCNICO/A DE ZONA	22,95 EUROS/DÍA
PEÓN	21,30 EUROS/DÍA

2021/6375

CVE-2021-6375