

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-7320** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ascan Servicios Urbanos S.L., del municipio de Noja, para el periodo 2017-2021.*

Código 39003432012010.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Ascan Servicios Urbanos, S. L., para el servicio de limpieza viaria, recogida de residuos, limpieza de sumideros, contenerización y transporte a la planta de tratamiento de todos los residuos del municipio de Noja, para el periodo 2017-2021, suscrito el 16 de diciembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de agosto de 2021.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

CVE-2021-7320

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

ASCAN SERVICIOS URBANOS, SL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS, LIMPIEZA DE SUMIDEROS, CONTENERIZACIÓN Y TRANSPORTE A LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE TODOS LOS RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE NOJA, PARA LOS AÑOS 2017,2018,2019,2020 Y 2021

## CAPÍTULO 1

### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa ASCAN SERVICIOS URBANOS, S.L y la representación de los trabajadores del centro de trabajo del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Residuos, Limpieza de Sumideros, Contenerización y Transporte a la Planta de Tratamiento de todos los residuos del Municipio de Noja – Cantabria, siendo de aplicación exclusiva en dicho servicio.

### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017

Tendrá vigencia de cinco años, es decir, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021.

El convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia. Si no se efectúa dicha denuncia en el plazo establecido, se entenderá prorrogado por un año más.

### ARTÍCULO 3.- REVISIÓN SALARIAL

La tabla salarial correspondiente al primer año de vigencia, es decir 2017, queda reflejada en el anexo del presente convenio

Para el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio, es decir, años 2018 y 2019, se conviene un incremento salarial para todos los conceptos, igual al 0%.

Para el cuarto año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2020 se conviene un incremento del IPC.

Para el quinto año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2021 se conviene un incremento salarial del 3% más IPC.

### ARTÍCULO 4.- GARANTIA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

2. 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 podrán 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.
3. Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, sin que pueda acudirse a otro texto Legal o Convencional para variar lo que está pactado en el mismo.

#### ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos personas, un representante de la empresa y el que lo sea en cada momento de los trabajadores.

Cada una de las partes podrá dotarse de asesores, con voz pero sin voto.

Funciones y procedimientos. La comisión paritaria a que se refiere este artículo tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- C) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- D) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o sea deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación

El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el de las oficinas de la empresa, sitas en la Calle Cesar Llamazares, 4 de Santander o en el propio centro de trabajo de Noja.

La comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que le sometan. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado. Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

establecido en el Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria, con las particularidades establecidas en este Convenio.

Debiera incluir tipo de reuniones: ordinarias y extraordinarias y periodicidad de reuniones

ARTÍCULO 5. BIS.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ADHESIÓN Y SOMETIMIENTO AL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CANTABRIA.

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

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

## CAPÍTULO 2

### INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 6.- INGRESO DE PERSONAL

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado. Asimismo, se entregará copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Artículo 7.- MODALIDADES DE 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 regirá por la legislación vigente, según la modalidad de que se trate.

Artículo 8.- CONTRATOS DE TRABAJO

Para la recogida de basuras y transporte a vertedero de la zona Central y Oriental de Cantabria, la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Noja han formalizado y suscrito un contrato en el que figuran los trabajos a realizar por la empresa.

CVE-2021-7320

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

#### Artículo 9.- 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 la pérdida de un día de salario por cada día de preaviso incumplido

#### Artículo 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La Empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores en su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podría proceder a cambiar de turno al trabajador más idóneo.

### CAPÍTULO III

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

##### ARTÍCULO 11. GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

##### ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y DE LAS FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES INTEGRADAS EN LOS MISMOS.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

A4. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general.
- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B1. Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B4. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

B5. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.
- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C4. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C5. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Expresamente se consideran funciones propias del puesto el manejo de máquinas, herramientas, sierras mecánicas, podadoras y cualquier otra máquina similar que resulte necesaria para el desempeño de sus tareas.

Ocasionalmente, si dispone de carnet de conducir podrá manejar camiones.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D10. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

#### Artículo 13.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente Convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo mediante un sistema de promoción interna teniendo en cuenta y en este orden, formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa, no renunciando esta a contratar personal de fuera. Los puestos de Capataz y/o Encargado o cualquier otro que implique mando, siempre serán de libre designación de la empresa.

Así mismo, se utilizara el procedimiento anterior, cuando se produzcan vacantes temporales motivadas por no imputables a la voluntad de la empresa como incapacidades temporales, excedencias... etc.

#### Artículo 14.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO IV

### JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 15.- 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 16.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y representantes legales de los trabajadores o en su defecto con el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

en determinadas épocas del año. Dichas horas tendrán la consideración de recuperables siendo facultada de la empresa la determinación de las fechas de recuperación que deberán comunicar al os afectados con al menos 48h de antelación.

#### Artículo 17.- HORARIO

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente calendario laboral. Dado el carácter de público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Dicho tiempo será de quince minutos para todos los servicios

#### Artículo 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.
- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o guarda legal con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

- g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos naturales o políticos y nietos.
- h) Para los trabajadores con categoría de conductor, afectos a este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

#### Artículo 19.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

Los trabajadores tendrán derecho a cuatro días naturales de permiso al año sin retribución alguna, sin necesidad de causa o motivación, previo aviso a la empresa con al menos cuatro días de antelación. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla y no podrán disfrutarse ni en puentes ni en el periodo de Semana Santa ni en los meses de julio, agosto y septiembre.

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 20.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a veinte seis días hábiles 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 hábiles. El período de disfrute estará comprendido entre enero-junio y octubre-diciembre, confeccionándose, a los efectos de disfrute, el oportuno calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, como máximo antes del 30 de octubre del año anterior a su disfrute, teniendo en cuenta, para ello, las necesidades del servicio.

La retribución de las mismas se efectuará como si el trabajador estuviese trabajando, sin computar, en ningún caso, horas extraordinarias y plus de transporte.

#### Artículo 21.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1. Por necesidades técnicas, organizativas, económicas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al que tuviera reconocida por 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.
2. Transcurrido dicho período, el trabajador 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, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá 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 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 realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

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

#### Artículo 22.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

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

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la Tabla Salarial anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

#### Artículo 24.- SALARIO BASE

El salario base del personal efecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

#### Artículo 25.- 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 la tabla salarial anexa, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio.

#### Artículo 26.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad queda establecido según Anexo, de forma que a partir del tercer año de antigüedad, se percibirá un 3% sobre el salario base, incrementándose anualmente en un 1% y hasta un máximo total de un 15%, al cumplir a los 15 años de antigüedad en la empresa.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio viniesen percibiendo un porcentaje igual o inferior al 15%, pero superior a la que les correspondería de aplicar los párrafos anteriores, quedará congelado su porcentaje hasta que por las reglas de este artículo la igualan o superen.

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio viniesen percibiendo un porcentaje superior al 15%, quedará congelado su importe hasta que por las reglas de este artículo la igualan o superen.

Cuando como consecuencia del cambio del porcentaje se produzca un incremento retributivo por este concepto, éste se comenzará a abonar dentro del mes siguiente a su cumplimiento.

#### Artículo 27.- PENOSIDAD

A los trabajadores con categoría de peón o peón especialista que ejecuten las labores de limpieza o recogida de basuras se les abonará, por penosidad, una bonificación por día efectivamente trabajado, cuyo importe será del 20% del salario base fijado en cada momento.

#### Artículo 28.- 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 la Tabla Salarial anexa, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio. Este plus no se percibirá en el periodo de disfrute de vacaciones.

#### Artículo 29.- RETRIBUCIÓN EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Por el trabajo en domingos para los años 2020 y 2021 se abonará la cantidad fija de 80 euros más, la cuantía diaria del plus transporte, actividad y plus penoso. Además, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso.

Para el caso de trabajos en festivos, distintos de domingos, durante los años 2020 y 2021 el trabajador podrá optar entre disfrutar de un día de descanso dentro de los dos meses siguientes, que no podrá ser en domingo o festivo, o percibir 80 euros más, la cuantía diaria del plus transporte, actividad y plus penoso

En este último caso, donde se puede producir un exceso de jornada, se acuerda expresamente que la cuantía del anexo dividido entre el número de horas (6 1/2 horas) es el valor de la hora extra para este específico supuesto, rigiéndose las demás por el artículo 34.

La retribución por domingos o Festivos permanecerá invariable durante la vigencia de este convenio

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.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

#### Artículo 30.- 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 la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

B- Cuantía: Para las Pagas de verano y Navidad será la equivalente a 30 días de salario base, más el complemento de antigüedad que corresponda a dichos días, en la Pagas de verano y Navidad. Para la paga de Beneficios, su cuantía será de 15 días de salario base, más el complemento de antigüedad que corresponda a dichos días, y otro complemento adicional de 50€ para el 2020 y otros 50€ para el año 2021.

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.

D- Abono de pagas: Las pagas anteriormente citadas se abonarán en las siguientes fechas:

- Paga de Verano: Antes del 20 de junio.
- Paga de Navidad: Antes del 20 de diciembre.
- Paga de Beneficios: Antes del 20 de marzo.

#### Artículo 31.- 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 de inevitable realización, entre las cuales se considerarán las siguientes:

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

B- Trabajos en días Festivos.

El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en el Anexo adjunto a este Convenio, permaneciendo invariable durante la vigencia de este convenio.

#### Artículo 32.- COBRO

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

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

## CAPÍTULO VI

### DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 33.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD

La empresa suscribirá Póliza de Seguros que permita a cada trabajador las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes, aplicándose a partir del día siguiente de la publicación en el BOC de Cantabria:

- Muerte por accidente derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. Su cuantía será de 42.070,00 € durante todos los años de vigencia de este convenio.
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente de trabajo. Su cuantía será de 42.070,00 € durante todos los años de vigencia de este convenio.
- Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo. Su cuantía será de 42.070,00 C 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 INSS o Juzgado de lo Social.

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

#### Artículo 34.- REVISIÓN MÉDICA

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo.

#### ARTÍCULO 35.- 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 disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación a observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

#### Artículo 36.- ACCIDENTE DE TRÁFICO

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomiende un conductor causara algún accidente, salvo que fuese la conducta fuese objeto de condena por la comisión de una infracción penal, o el mismo se produjese por causa de conducir con tasa superior a la permitida de alcohol o sustancias estupefacientes, y que diera lugar a que se le 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.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

Las decisiones que tome la Empresa cuando la sentencia sea firme serán comunicadas a los Delegados de Personal.

#### Artículo 37.- 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:

CONDUCTORES	UNIDADES	DURACIÓN
Traje, cazadora y pantalón	2	24 meses
Camisa M/L	2	12 meses
Gorra	1	12 meses
Anorak	2	24 meses
Botas de material con plantilla	2	24 meses
Botas de agua con plantilla	2	24 meses
PEONES	UNIDADES	DURACIÓN
Guantes anti corte	1	24 meses
Traje, cazadora y pantalón	2	24 meses
Camisa M/L	2	12 meses
Gorra	1	12 meses
Anorak	2	24 meses
Botas de material con plantilla	2	24 meses
Botas de agua con plantilla	2	24 meses
Traje de agua	1	12 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.

Todas las prendas estarán serigrafiadas.

#### Artículo 38.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

El cambio de la contrata afectada por el presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-07-2013).

#### Artículo 39.- DERECHO SUPLETORIO

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio sectorial de ámbito superior, el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

MIÉRCOLES, 25 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 164

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

CATEGORIAS	Salario Base	Plus. Transporte	Plus. Actividad	Plus Penoso	Plus Domingo o Festivo	Hora Extra
ENCARGADO	38,80		14,97		80,00	
CONDUCTOR	30,88	4,35	9,18		80,00	12,00
PEÓN ESPECIALISTA	28,54	4,35	6,23	5,71	80,00	12,00
PEÓN	28,54	4,35	4,94	5,71	80,00	12,00

ANTIGÜEDAD	
AÑO 3	3% S/S.B.
AÑO 4	4% S/S.B.
AÑO 5	5% S/S.B.
AÑO 6	6% S/S.B.
AÑO 7	7% S/S.B.
AÑO 8	8% S/S.B.
AÑO 9	9% S/S.B.
AÑO 10	10% S/S.B.
AÑO 11	11% S/S.B.
AÑO 12	12% S/S.B.
AÑO 13	13% S/S.B.
AÑO 14	14% S/S.B.
AÑO 15	15% S/S.B.

2021/7320

CVE-2021-7320