

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-8349** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa R.R.S. Comarca Occidental-Oxital Servicios S.L, para el periodo 2020-2022.*

Código 39100251012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa R.R.S. Comarca Occidental-Oxital Servicios, S. L., para el periodo 2020-2022, suscrito el 19 de julio de 2021, 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, 4 de octubre de 2021.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA**  
**R.R.S.COMARCA OCCIDENTAL-OXITAL SERVICIOS S.L.**  
**2020 - 2022**

**CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 0. - PARTES SIGNATARIAS.**

*De una parte la Representación de la Empresa OXITAL SERVICIOS, S.L. y de otra los Delegados del Personal, Representantes de los Trabajadores.*

**ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL.**

*El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.*

*Será de aplicación a todos los operarios que presten sus servicios en la empresa R.R.S. OXITAL SERVICIOS, S.L., que presta sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos en la Comarca Occidental, compuesta de varios Ayuntamientos. Afectará a todo el personal con independencia de su categoría, quedando excluidos los cargos directivos de la empresa.*

**ARTÍCULO 2. - ÁMBITO TEMPORAL.**

*La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2020 y terminando el 31 de diciembre de 2022.*

**ARTÍCULO 3. - DENUNCIA Y PRORROGA.**

*El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente por las partes, dos meses antes de la finalización del mismo.*

*El convenio mantendrá su eficacia hasta la firma de otro nuevo, que lo sustituya.*

**ARTÍCULO 4. - SALARIO BASE.**

*Para el año 2020, el IPC, según tabla adjunta (anexo I),*

*Para el año 2021, el IPC, " " " "*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*Para el año 2022, el IPC, el IPC, que siempre será en positivo los tres años.*

*Se revisaran los conceptos económicos en la diferencia entre el IPC pactado y el que se pueda producir.*

#### **ARTÍCULO 5. - PLUS CONVENIO, TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.**

*Los encargados, conductores y los peones percibirán un plus de carácter mensual, en la cuantía que se determina en los anexos para cada uno de los años de vigencia, hasta alcanzar el 31 de diciembre del 2022 el 20% del salario base de cada categoría, por el que se retribuyen las condiciones tanto peligrosas, tóxicas o penosas, que son inherentes al puesto de trabajo.*

#### **ARTÍCULO 6. - PLUS DE NOCTURNIDAD.**

*Lo percibirán los trabajadores, que realicen su labor desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente, abonándose el 20% del salario base y por noche trabajada.*

#### **ARTÍCULO 7. - DIETAS.**

*Se tendrá derecho a la media dieta cuando la jornada de trabajo supere las 14.00h o se trabajen más de 8 horas continuadas., la dieta será abonada al precio que se indique en la tabla salarial.*

*Esta cantidad se aplicará también cuando se rebase la jornada en festivos o domingos.*

*La dieta será única, quedando fijada para el año 2020 en 14€.*

#### **ARTÍCULO 8. - ANTIGÜEDAD.**

*Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad:*

- Trienios retribuidos con un 5% del salario base a incrementar tanto en las mensualidades ordinarias como en las extraordinarias. El cómputo inicial del devengo de este concepto será, la fecha de inicio de prestación de servicios en la empresa.*

*El complemento de antigüedad no podrá superar el 50% del salario base de cada trabajador.*

#### **ARTÍCULO 9. - HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*En estos casos excepcionales, la empresa informará al Comité de Empresa, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.*

*El pago de las mencionadas horas será según lo que se indica en la tabla salarial.*

*En los casos excepcionales en los que haya que realizar horas extraordinarias, se ira rotando entre todos los trabajadores de la plantilla que voluntariamente quieran realizarlas, de manera que a finales del año estén todos con el mismo número de horas, sin rebasar los topes legales que marca el Estatuto de los Trabajadores.*

#### **ARTÍCULO 10. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

*Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen dos gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad), que se abonarán según lo siguiente:*

*Salario base, más antigüedad y plus de convenio.*

#### **ARTÍCULO 11.-PLUS DE PRODUCTIVIDAD/ABSENTISMO**

*A todos aquellos trabajadores que no hayan faltado injustificadamente a trabajar la empresa les abonará en concepto de plus de absentismo la cantidad anual de 17 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2020, 25 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2021, y 30 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2022. A partir de esta fecha pasara a consolidarse como la tercera paga extra. La cantidad correspondiente al plus de productividad de los referidos años se abonará en el mes de marzo del año siguiente.*

#### **ARTÍCULO 12. - FESTIVOS.**

*Cuando por necesidades del servicio y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, se podrán trabajar los festivos, que se ajustarán a la siguiente norma:*

*Se abonará al trabajador la cantidad establecida en la tabla salarial, y se tendrá derecho a un día de descanso complementario. Si excede el horario pactado se abonarán como extras.*

*Para realizar dicho festivo, se avisará por la empresa con una antelación mínima de cinco días.*

*"Los días 24 y 31 en el caso de que el día de Navidad y Año Nuevo coincida en algún día comprendido entre el lunes y el sábado y sea necesario rediseñar la rutas para*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*evitar la recogida esos días, la empresa pagará a los trabajadores el plus festivo por los trabajos realizados el 24 y 31 de Diciembre, y sábado santo.*

#### **ARTÍCULO 13. - RETRIBUCIONES.**

*Para 2020 se fija una nueva tabla salarial que figura en el Anexo I.-. Para los años siguientes de vigencia del convenio todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento salarial que el porcentaje establecido para el salario base. Que será el IPC.*

#### **ARTÍCULO 14. - COMPLEMENTO I. T.**

*Todo trabajador que causa baja por accidente, o enfermedad profesional, tendrá derecho a percibir el 100% de la base reguladora del mes anterior, con cargo a la empresa desde el primer día de la baja.*

*Asimismo y en el caso de enfermedad común, se abonará desde el primer día al día veinte el 60% de la base reguladora, del día veintiuno al treinta el 75%, del treinta y uno al noventa el 85%, y del noventa y uno hasta los dieciocho meses el 100%.*

*Si a la fecha de la baja en los 6 meses anteriores, no ha estado de baja médica, se abonarán también los 20 primeros días al 75%*

*En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, será el 100% de la citada base, desde el primer día de la baja.*

*Y en todos los casos respetando las pagas extraordinarias integras.*

## **CAPÍTULO II**

### **JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO 15. - JORNADA DE TRABAJO.**

*La jornada laboral para los años de vigencia del convenio será de 36 horas semanales, de lunes a sábados, según calendario laboral que se editará anualmente.*

- *Se confeccionará un parte diario de trabajo, del cual quedará una copia para el trabajador.*



LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

- *Los servicios específicos de cada ruta de recogida, así como los inherentes al mantenimiento de los vehículos se realizarán por los conductores de los mismos, comunicando, en su caso, al encargado del servicio la no disponibilidad para ese cometido fuera del horario establecido en el convenio, con antelación suficiente para que pueda organizar dichos cometidos de manera adecuada para las necesidades del servicio.*
- *Cuando por necesidades del servicio se trabaje en días festivos, se confeccionará calendario mensual de todos los trabajadores que estén dispuestos a realizar dichas tareas.*
- *En todo caso, dicho control se efectuará a través del Jefe de Personal R.R.S.-OXITAL SERVICIOS S.L.*
- *Asimismo se respetarán las categorías profesionales a las horas de realizar los cometidos correspondientes a cada una de las mismas respetando la antigüedad.*

#### **ARTÍCULO 16. - HORARIOS.**

*La prestación del trabajo se realizará a partir de las 6.00h hasta las 12,00h.*

#### **ARTÍCULO 17. - VACACIONES.**

*Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con salario base, antigüedad y plus de convenio de:*

**- 30 días laborables para los años de vigencia.**

*De estos días de vacaciones se establece que se disfrutarán de la siguiente forma:*

**a)** *3 días se podrán disfrutar para asuntos propios, teniendo la empresa la obligación de concederlos siempre que se soliciten con 72 horas de antelación, y no coincida con el disfrute vacacional de más de dos trabajadores de la misma categoría.*

**b)** *Se podrá solicitar una semana de vacaciones en cualquier mes del año, que se concederá siempre que el servicio lo permita. Según lo establecido en el párrafo anterior.*

**c)** *Si por necesidades del servicio se ha trabajado por encima de la jornada (festivos trabajados fundamentalmente en verano), los días de exceso que el trabajador tiene derecho, serán disfrutados antes de finalizar el año en curso, se podrán disfrutar en otras fechas siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.*

*Además de estos días se disfrutará el día de la Comunidad que será concedido por la empresa el día de la fiesta del municipio de residencia del trabajador, teniendo que avisar con 72 horas de antelación.*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

**ARTÍCULO 18. - TIEMPO DE BOCADILLO.**

*Se tendrá derecho a 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.*

**ARTÍCULO 19. - PERMISOS Y LICENCIAS.**

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

- 1. Por enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de conyuge, hijos, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.*
- 2. - Por matrimonio del trabajador: 15 días laborables.*
- 3. - Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: 2 días laborables.*
- 4. - Por muerte del cónyuge: 5 días laborables.*
- 5. - Por nacimiento de hijo: 2 días laborables, en caso de gravedad pasaran a ser 5 días laborables.*
- 6. - Por fallecimiento de padres e hijos de uno u otro cónyuge: 3 días laborables.*
- 7. - Por fallecimiento de hermanos o hermanos políticos, abuelos, o abuelos políticos, nietos o nietos políticos: 2 días laborables.*
- 8. - Por cambio de domicilio habitual: 2 días laborables.*
- 9. - El tiempo indispensable para consultas médicas, previa justificación, más media hora antes y media después.*
- 10. - La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.*
- 11. - El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas en el presente artículo, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada*
- 12. - En los casos de desplazamiento fuera de Cantabria todos los permisos se ampliarán en dos días laborales más.*

*Será de aplicación la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y laboral, Ley 39/1999, así como cuantas mejoras sean reguladas.*

CVE-2021-8349

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES SOCIALES

##### **ARTÍCULO 20. - SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

*Se suscribirá una póliza de accidentes, que no será nunca inferior a las cantidades establecidas en el convenio colectivo de la Construcción de Cantabria.*

##### **ARTÍCULO 21. - BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.**

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

<i>A los 63 años de edad</i>	<i>12 mensualidades.</i>
<i>A los 64 años de edad</i>	<i>10 mensualidades.</i>
<i>A los 65 años de edad</i>	<i>8 mensualidades.</i>
<i>A los 66 años de edad</i>	<i>6 mensualidades.</i>

*Esta mensualidad se entenderá con la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.*

### CAPÍTULO IV

#### EMPLEO

##### **ARTÍCULO 22. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

*En este capítulo se estará en lo recogido en el Convenio General del Sector de la Limpieza Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49-50-51 -52-53.*

*Para hacer efectiva la subrogación, la empresa cesante entregara la siguiente documentación:*



LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*Contratos individuales de los trabajadores a subrogar y certificado de pago de cuotas a Seguridad Social. Copia de las doce últimas nominas, fotocopias de los TC2 y Relación completa del personal que tiene el derecho.*

#### **ARTÍCULO 23. - JUBILACIÓN PARCIAL.**

*La empresa reconoce el derecho a la Jubilación Parcial, a todos aquellos trabajadores que cumplan las condiciones previstas en cada momento por la legislación vigente para el acceso a dicha prestación de la Seguridad Social, con el único requisito de que deberá solicitarse con un plazo mínimo de preaviso de tres meses, solicitud de la que deberá tener conocimiento los representantes de los trabajadores en la empresa.*

*La Empresa facilitara la documentación que exija la Seguridad Social para el reconocimiento de dicha prestación.*

*El contrato a tiempo parcial preceptivo para el acceso a la misma, deberá ser negociado de mutuo acuerdo entre las partes, en cuanto a sus condiciones y horario, con la mediación de los representantes de los trabajadores*

*Todos los trabajadores que ingresen en la empresa para la realización del contrato de relevo en la Jubilación Parcial en cualquiera de sus modalidades, pasaran a ser trabajadores fijos en la empresa, una vez que finalice su cometido de sustitución.*

#### **ARTÍCULO 24. - EXCEDENCIAS.**

*Se tendrá derecho a las excedencias que establece la Ley, al menos dos.*

*Se podrán prorrogar por el mismo tiempo concedido al menos una vez.*

*Podrá existir una tercera de forma excepcional por el mismo tiempo.*

*Se garantiza el reingreso de los trabajadores una vez finalizadas las mismas.*

### **CAPÍTULO V**

#### **SEGURIDAD Y SALUD**

#### **ARTÍCULO 25. - COMITÉ DE SALUD LABORAL.**

*Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. ( Ley de Prevención de Riesgos Laborales ), R.S.P. ( Reglamento de los Servicios de*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*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 elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individualmente, como colectivamente, la protección de los Trabajadores.*

*En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el Representante 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 los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.*

*El tiempo de los representantes en materia de salud, se considera de trabajo.*

#### **ARTÍCULO 26.- PREVENCIÓN.**

*El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.*

*Todos los vehículos irán provisto de: botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.*

*Asimismo, se adaptaran los camiones a la mayor seguridad posible, especialmente los estribos, iluminación y escalera o plataforma de acceso en camión de enseres.*

#### **ARTÍCULO 27.- RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

*Con carácter obligatorio para la empresa, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la Empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los Trabajadores y a la dirección de la Empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.*

*Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio con el fin de cumplir las directrices que marca la Evaluación de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo, serán facilitadas por la empresa.*

#### **UNIFORMIDAD DE INVIERNO:**

- **ENCARGADO Y CAPATAZ:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas o zapatos.
- **CONDUCTOR:** dos prendas partidas, 1 jersey, 1 anorak corto, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra de abrigo.

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

- **PEÓN RECOGIDA:** 2 prendas partidas reflectantes, 1 jersey, 1 anorak, 2 camisas, 1 par de botas, 1 gorra de abrigo.

**UNIFORMIDAD DE VERANO:**

- **ENCARGADO Y CAPATAZ:** 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos.
- **CONDUCTOR:** 2 prendas partidas de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra y 1 chaleco.
- **PEÓN RECOGIDA:** 2 trajes de verano, 2 camisas, 1 par de botas, 1 gorra y 1 chaleco.
- **PERSONAL DE TALLER:** Se le entregarán dos buzos al año.

*Asimismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua, guantes y chalecos reflectantes, con la debida justificación. Todas las necesarias.*

**FECHAS DE ENTREGA**

INVIERNO: 1 DE OCTUBRE

VERANO: 2 DE MAYO

**CAPÍTULO VI**

**DERECHOS SINDICALES**

**ARTICULO 28.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL**

*Las partes firmantes, se remiten en todo lo que en el presente Convenio no quede pactado expresamente, en los aspectos que en el presente artículo se enuncian, conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.*

*Se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales de todas las faltas consideradas como graves y muy graves antes de comunicarlas al trabajador.*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*La empresa facilitará locales para la celebración de asambleas. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un crédito de 24 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser acumulables mensualmente.*

*En las negociaciones del Convenio participara el delegado sindical que tenga representación en el comité/ delegados de personal, o la persona en quien delegue.*

*El Comité o los Delegados, podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados los trabajadores y que tengan representación en el comité o delegados.*

*La empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente.*

*El importe de las retenciones por dicho concepto, serán abonadas a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención. La empresa, seguirá disponiendo para los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.*

## CAPÍTULO VII

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTÍCULO 29. -. COMISION PARITARIA.**

*Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, se crea una **Comisión Paritaria** que pueda resolver todas las dudas planteadas.*

*Estará compuesta a partes iguales, entre la empresa y los trabajadores.*

*Se reunirá cada semestre o cuando lo considere necesario, a propuesta de cada una de las partes y tendrá que resolver en un plazo máximo de diez días.*

*Como procedimiento de solución efectiva de conflictos, con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga, reclamación o presentación presentación de demanda de conflicto.(Órgano de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria.).*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

**ARTÍCULO 30. - PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.**

*Siguiendo el principio de estabilidad constante en el derecho comparado y en la tradición jurídica laboral española, este convenio colectivo mantiene su vigor en todo el contenido mientras no se firme uno nuevo.*

**ARTICULO 31. - INSCRIPCIÓN.**

*En el caso de que por la Autoridad Laboral se señale la necesidad de efectuar correcciones puramente formales, que pudieran resultar como necesarias para la inscripción del convenio, ambas comisiones de liberadoras se someten voluntariamente a realizar tales correcciones.*

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

**ADICIONAL PRIMERA.**

*La empresa se compromete a normalizar la participación en las rutas o los trabajos que los operarios ocupaban al inicio de la negociación de este convenio colectivo.*

**ADICIONAL SEGUNDA.**

*Si al conductor se le retirara el carnet de conducir, siendo el culpable, mientras dure el hecho pasará a realizar trabajos de peón de recogida aplicándosele el salario del peón hasta que termine la sanción.*

*Si la retirada del carnet de conducir fuera por culpa de la empresa, es decir, no llevar la documentación al día, ITV, seguro del vehículo, o cualquier otra cosa sancionable por la Autoridad competente, no imputable al conductor, la empresa esta obligada a abonar la misma cantidad económica hasta la terminación del hecho causante. Además correrá a cargo de la empresa los cursos de recuperación del carnet*

**ADICIONAL TERCERA.**

*La recogida de la plaza los sábados se mantendrá en los mismos términos actuales, o los que se puedan negociar con los afectados.*

**DISPOSICIÓN FINAL.**

*En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el Texto del Convenio General del Sector de la Limpieza Viaria,*

LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

*Riego, Tratamiento, Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillados y así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuantas Normas, Decretos y Leyes puedan afectar al mundo laboral.*

*En trámite previo a todas las cuestiones que puedan serles planteadas. Estará formada a partes iguales entre la empresa y los trabajadores.*

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

**Cabezón de la Sal, 14 de julio de 2021**

EMPRESA

TRABAJADORES

**TABLA SALARIAL – OXITAL SERVICIOS, S.L.  
AÑO 2020**

CONCEPTO	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN
SALARIO BASE	*	1.326,80 €	1.273,70 €
PAGA VERANO	*	1.326,80 €	1.273,70 €
PAGA NAVIDAD	*	1.326,80 €	1.273,70 €
HORAS EXTRAS	*	12,90 €	11,60 €
PLUS FESTIVO	*	91,10 €	91,10 €
PLUS CONVENIO	*	115,20 €	115,20 €

\*Salario según Nomina mensual.



LUNES, 11 DE OCTUBRE DE 2021 - BOC NÚM. 196

<b>MEDIA DIETA, para todas las categorías.</b>	
TODO EL AÑO	14,00 €

Cabezón de la Sal, 14 de julio de 2021.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

2021/8349

CVE-2021-8349