

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-3101 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Medioambiental de Torrelavega, S.A., para el periodo 2021-2022.*

Código 39003262012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Medioambiental de Torrelavega, S. A., para el periodo 2021-2022, suscrito el 12 de enero de 2022, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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.

Se acuerda:

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

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

Santander, 22 de abril de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE TORRELAVEGA, SA
(GESMATOR, SA) PARA LOS AÑOS 2021 y 2022.**

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

PARTES SIGNATARIAS

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, los Delegados de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa Gestión Medioambiental de Torrelavega, SA (GESMATOR, SA) para el personal que presta sus servicios en la Planta de Transferencia de R.S.U., Residuos Inertes, y Centro de Recogida y Reciclaje (CRR) que se encuentra en sus instalaciones de El Mazo (Torrelavega).

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL

Este convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, no obstante, y salvo aquellas condiciones a las cuales ha de estarse a lo contenido en ellas en sus propios términos y a las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2021.

La duración del presente convenio será de dos años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2021, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2022.

A todos los efectos el presente convenio se considera automáticamente denunciado para su revisión el 1 de noviembre del año 2022.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3.- UNIDAD DE CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirá un todo orgánico e indivisible, y los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 4.- COMISIÓN PARITARIA.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres (3) miembros en la representación de los trabajadores y otros tres (3) en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de 15 días conforme al siguiente procedimiento:

LUNES, 2 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 83

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que 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 entiendan 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 paritaria será el de la empresa. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

RETRIBUCIONES

Artículo 5.- COMPOSICIÓN SALARIO

La composición de la retribución del personal, será del sueldo base más los siguientes complementos de puesto de trabajo:

- Plus tóxico y peligroso - en base a día efectivo y en el porcentaje por función profesional según lo establecido en la tabla salarial anexa.

- Plus Nocturno - Aquellos trabajadores que realicen su jornada, en horario nocturno, comprendiendo este desde las 22 horas, hasta las 06 horas del día siguiente, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25 por ciento del sueldo base de su función profesional según la tabla salarial anexa. Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen inferiores a la totalidad de la jornada se tendrá derecho a la retribución por las horas o fracciones de trabajo comprendidas dentro de dicho periodo.

- Plus de Transporte.- Complemento indemnizatorio o suplido. - Para todo el personal de la empresa durante la vigencia del Convenio se establece como suplido un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo percibiéndose por este concepto en once mensualidades al año las cuantías fijas no revisable durante toda la vigencia del presente convenio por el importe que a continuación se detalla: 36,25 euros brutos mensuales para el año 2021 y de 36,79 euros brutos mensuales para el año 2022.

- Plus Retén: Se establece el abono del presente concepto salarial que percibirán aquellos trabajadores que en cada momento sean designados por la empresa para formar parte de un retén de servicio, para lo cual, sus componentes tendrán la obligación de encontrarse localizables permanentemente en el teléfono móvil que le facilitará la empresa al entrar a formar parte del retén. Dicho dispositivo únicamente podrá ser usado para su uso profesional, es decir y entre otras, para incorporarse a las actividades operativas siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran, debiendo acudir al centro de trabajo en un plazo inferior a 60 minutos. Para el percibo del presente plus será necesario además de además de la prestación efectiva de trabajo, el cumplimiento del total de las obligaciones que se establecen en el presente plus además de la prestación efectiva de trabajo. El abono del presente plus consistirá en:

CVE-2022-3101

LUNES, 2 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 83

- Lunes a Viernes: Para el año 2021 será de 6,04 euros brutos/día efectivo de trabajo y a partir del año 2022 será de 6,13 euros brutos/día efectivo de trabajo
- Sábado y Domingo: Para 2021 será de 9,06 euros brutos/día efectivo de trabajo y a partir del año 2022 será de 9,20 euros brutos/día efectivo de trabajo
- Plus Kilometraje: Se establece un plus indemnizatorio o suplido para los casos en los que un trabajador deba prestar servicios en su día descanso de 0,28€ brutos por kilómetro desde el domicilio habitual al centro de trabajo con mínimo abonable de 20 km,

Artículo 6.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Para todo el personal afectado por este convenio se establecen tres pagas extraordinarias calculadas en los siguientes términos:

- Sobre la base de 30 días compuesta por el salario base y antigüedad, y devengadas anualmente

Gratificación de Verano – Se abonará en el periodo del 10/15 de julio

Gratificación de Navidad – Se abonará en el periodo 10/15 de diciembre

- Para el año 2021 sobre la base de 30 días compuesta por el salario base y 15 días antigüedad, y devengada anualmente, y para el año 2022 sobre la base de 30 días compuesta por el salario base y 30 días de antigüedad, y devengada anualmente.

Gratificación Marzo– Se abonará en el periodo del 10/15 marzo

Artículo 7.-GRATIFICACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

Gratificación por puesto de trabajo: La empresa abonará a todos los trabajadores una gratificación anual por puesto de trabajo del 10% del salario base según tablas salariales anexas, su devengo será anual (del 1 de enero al 31 de diciembre), prorrateándose su pago trimestralmente en cuantías iguales, incluyéndose el importe proporcional que resulte en la nómina correspondiente a la finalización de cada uno de los trimestres de cada año, nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El cobro de esta gratificación estará condicionado a la no concurrencia de faltas que motiven sanciones en firme de forma individualizada por cada trabajador durante el periodo de su devengo.

Artículo 8.- ANTIGÜEDAD

La retribución por antigüedad en la empresa será por trienios al 5% sobre el salario base y su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, con excepción de los casos de suspensión de la relación laboral recogidos en el vigente estatuto de los trabajadores.

Artículo 9.- PLUS FESTIVO Y PLUS DOMINGO

Dado el carácter de público del servicio que presta la empresa, que obligan a la misma a la prestación de servicios en festivos, incluida la festividad de San Martín de Porres, será de obligado cumplimiento para todo el personal el trabajar estos días en aquellos servicios que así lo requieran.

Sin perjuicio de la obligación del personal de trabajar en los citados días festivos, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlos y sea idóneo

LUNES, 2 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 83

para ello; a falta de suficientes voluntarios que garanticen la prestación de la totalidad de los servicios encomendados, será la empresa la que los asignará.

Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, no domingo, percibirán como única compensación el importe que se concreta a continuación según función profesional, que por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días festivos. Este plus se abona por día trabajado festivo.

Para el año 2021:

- Conductor: 21,71 €/hora trabajada en festivo.
- Jefe Equipo: 21,71 €/hora trabajada en festivo.
- Oficial 1ª: 18,44 €/ hora trabajada en festivo.
- Oficial 2ª: 17,36 €/ hora trabajada en festivo.
- Oficial 3ª: 17,04 €/ hora trabajada en festivo.
- Basculista: 17,36 €/ hora trabajada en festivo.
- Peón Especialista: 16,28 €/ hora trabajada en festivo.

Para el año 2022:

- Conductor: 22,04 €/hora trabajada en festivo.
- Jefe Equipo: 22,04 €/hora trabajada en festivo.
- Oficial 1ª: 18,71 €/ hora trabajada en festivo.
- Oficial 2ª: 17,62 €/ hora trabajada en festivo.
- Oficial 3ª: 17,29 €/ hora trabajada en festivo.
- Basculista: 17,62 €/ hora trabajada en festivo.
- Peón Especialista: 16,53 €/ hora trabajada en festivo.

Así mismo, para los trabajadores con función profesional de Operador de Planta que realicen su jornada en domingo, percibirán como única compensación el importe que se concreta a continuación, que por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días domingos. Este plus se abona por día trabajado en domingo. La distribución de jornada de estos trabajadores será de miércoles a domingo, descansando de tal forma el lunes y el martes. Sin perjuicio de la obligación del personal con función profesional de Operador de Planta de trabajar en los citados días domingos, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlos y sea idóneo para ello; a falta de suficientes voluntarios que garanticen la prestación de la totalidad de los servicios encomendados, será la empresa la que los asignará.

- Operador de Planta:
 - o 79,55 €/ día trabajado en domingo para el año 2021
 - o 80,75 €/ día trabajado en domingo para el año 2022

Por otra parte, los trabajadores con función profesional de Operador de Planta que realicen su jornada en la madrugada del sábado al domingo, pasarán a realizar su jornada de trabajo de domingo a jueves, descansando de esta forma viernes y sábado, sin que ello suponga una reducción de la jornada de trabajo semanal que hasta la fecha del presente venían realizando.

Los efectos económicos de los importes de los conceptos contenidos en el presente artículo, surtirán efectos desde el recibo de nómina correspondiente al mes de publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria; no procediendo por tanto el abono de cantidad alguna por dichos conceptos por el periodo anterior a dicha fecha.

Artículo 10. —AYUDA DE COMIDA.

Se establece una ayuda de comida para el personal que preste servicios profesionales en jornada continuada, y que por necesidades de la producción deba prestar servicios dentro de la misma jornada laboral tanto en su turno habitual como en el turno inmediatamente posterior. Ejemplo: trabajador que preste servicios en Turno de Mañana, que por necesidades de la producción se vea obligado a prestar servicios en el Turno de Tarde. El importe de dicha ayuda será de 15 € por cada jornada efectivamente trabajada en la cual se den las condiciones citadas.

Artículo 11.- AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará al trabajador anualmente un importe de 60.-€ por hijo a cargo que integre la unidad familiar cuya edad no exceda de los 18 años y que esté cursando estudios oficiales de carácter reglado en los términos y condiciones que a continuación se concreta:

- 1) Para tener acceso a la presente ayuda el trabajador solicitante deberá tener la condición de trabajador indefinido o tener al menos una antigüedad reconocida de más de un año.
- 2) Será preceptiva para acceder a esta ayuda la previa solicitud antes del último día del mes de octubre de cada año, acompañando a la misma los justificantes suficientes de los requisitos exigidos.

Artículo 12.- PAGO DE HABERES

El pago de haberes se realizará mensualmente el último día del mes, si fuese festivo el inmediato laboral anterior y mediante transferencia bancaria, estando obligado el trabajador a suministrar a la empresa los datos bancarios precisos en el que quiere percibir los haberes.

El devengo será mensual y para las horas extraordinarias se cerrará el 20 de cada mes.

Artículo 13.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

La jornada laboral será de 39 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Artículo 14.-DESCANSOS

Se establece un descanso diario para todo el personal de veinticinco minutos de duración que comenzará a las 10:30 horas, siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Del mismo modo, los trabajadores que presten sus servicios específicamente en el Centro de Recogida y Reciclaje (CRR) disfrutarán adicionalmente de dos descansos diarios de 5 minutos de duración cada uno, los cuales comenzarán a las 9:00 horas y a las 13:00 horas respectivamente (excepto el viernes, que comenzará a las 12:30 horas), no pudiendo coincidir dos trabajadores a la vez.

Artículo 15.-HORAS EXTRAS Y EXCESO DE JORNADA.

Se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional. No se consideraran horas extraordinarias las horas que rebasen la jornada máxima semanal pero no superen la jornada ordinaria anual – o en ciclos inferiores – en la distribución semanal pactada.

Las horas extraordinarias como regla general, deberán compensarse mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el

límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET. En el supuesto de que la empresa opte por su retribución, se abonarán los importes que por este concepto y función profesional figuran en la tabla salarial anexa y que equivalen al 175% de la hora normal, tanto si son horas extraordinarias como festivos.

Dado lo imprevisible de la propia naturaleza de la actividad de la empresa, en los cuáles resulta imposible establecer una jornada diaria de trabajo predeterminada, las partes firmantes del presente Convenio pactan el establecimiento de una flexibilidad en la duración de la jornada diaria, dadas las objetivas necesidades de la Planta. Ya que la jornada establecida en este Convenio se computa semanalmente, dicha flexibilidad, se concreta en la obligación de la realización de horas extraordinarias en los casos en que se produzcan situaciones excepcionales y no previsibles que requieran la prolongación de la jornada ordinaria, con las limitaciones que en cómputo anual se establecen en el artículo 35.2 del TRLET, con un reparto proporcional y computo mensual durante los meses efectivos trabajados y sus respectivas semanales, de forma que el exceso de jornada producido mensualmente hasta el límite antes mencionado, será compensado mediante descanso o retribución de horas extraordinarias conforme a lo preceptuado en éste artículo.

Prolongación de la jornada: El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Cuando las horas extraordinarias se realicen entre las 22:00 y las 6:00 horas se aplicará un recargo del 25% sobre el precio de la hora incrementada. Se considera horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Sin perjuicio de la obligación del personal de trabajar en los días festivos, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlos y sea idóneo para ello; a falta de suficientes voluntarios que garanticen la prestación de la totalidad de los servicios encomendados, será la empresa la que los asignará.

Artículo 16.-VACACIONES

Todos los trabajadores de GESMATOR, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables por periodo anual, repartidos en dos bloques de días continuados de los cuales diez a elección del trabajador y diez por la Empresa, pudiendo la Empresa fraccionar los periodos.

Los tres días restantes serán a libre disposición del trabajador, la libranza del mencionado día se establecerá previa solicitud por escrito con al menos dos días de antelación, no pudiendo coincidir en un mismo día más de un trabajador en esta situación. La concesión se realizará por orden de presentación de la petición.

Para la determinación de la duración de dicho periodo de vacaciones, se aplicará en principio la proporcionalidad al tiempo de prestación de servicio en la empresa.

La retribución durante el periodo de vacaciones será la misma retribución que tendrán los trabajadores de su función profesional y antigüedad que presten servicios, salario base más complementos, salvo aquellos conceptos expresamente excluidos como el plus transporte, y demás retribuciones de carácter extraordinario, plus festivo, horas extraordinarias, etc.

La organización y comunicación de las mismas a los trabajadores se hará por parte de la empresa y atendiendo razones organizativas y de funcionamiento de esta.

Artículo 17.-PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de 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 cuatro días. No obstante lo anterior, la citada licencia retribuida de dos días podrá disfrutarse mientras perdure el hecho causante.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes presénciales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales. Así mismo, se concederá un crédito de horas únicamente por el tiempo indispensable, para los casos en los que coincida la jornada laboral del trabajador con la de la asistencia a consulta de médico especialista.

En todo caso, para el disfrute de los presente permisos se deberá aportar justificante médico normalizado del servicio público de la salud donde indique hora de entrada y hora de salida. El trabajador deberá prestar servicios el tiempo restante de la jornada del día que corresponda.

- Los trabajadores dispondrán de un día de asuntos propios para el año 2021, y para el año 2022 serán dos días de asuntos propios. Estos días no podrán acumularse a puentes, festivos y vacaciones, no pudiendo coincidir más de dos operarios en el mismo día. Este permiso deberá solicitarse a la empresa con al menos 7 días de antelación, salvo casos de fuerza mayor. En el caso de que se produzcan más de dos solicitudes para la misma fecha primará el criterio de la fecha de solicitud.

El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas deberá de justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva, con la excepción recogida expresamente en el segundo apartado del presente artículo.

Con la finalidad de facilitar dicha relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla elaborada al efecto.

Artículo 18.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

La Empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, concederá previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta 15 días como máximo de permiso no retribuido al año.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de 2 trabajadores en esta situación.

Dichos permisos no se concederán en el periodo de vacaciones. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, disfrutándose de forma continua no permitiéndose el disfrute de forma discontinua, salvo urgente necesidad.

Artículo 19.-EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

No obstante lo anterior, el personal excedente con el requisito de antigüedad y plazo antes detallado, cuyo cónyuge y/o pareja de hecho se haya trasladado laboralmente con cambio de residencia fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, tendrá derecho al reingreso en el puesto de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, durante el improrrogable plazo de un año, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. Del mismo modo, en el momento de solicitud de excedencia deberá acreditar ante la empresa de manera documental y fehaciente la citada efectiva relación con cónyuge y/o pareja de hecho (libro de familia, y/o legal documentación pertinente); así como el igualmente referido traslado laboral con cambio de residencia a país extranjero (contrato laboral, recibo de nómina, documentación de empadronamiento del destino en cuestión,...).

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En tal supuesto, durante el improrrogable plazo de un año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

2. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 20.-CONTRATACIÓN

Cuando la empresa realice cualquier contratación de personal, deberá entregar al trabajador una copia debidamente registrada por el Organismo Oficial correspondiente y una copia básica al delegado de personal si lo hubiere.

LUNES, 2 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 83

Artículo 21.- COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

La empresa garantizará, que los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. por accidente o contingencias comunes percibirán el 100 % del salario base como complemento de la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social que por este motivo en su caso pudiese corresponder, desde el primer día que se produzca. No viéndose afectadas en su cuantía las pagas extraordinarias.

Artículo 22.- REQUISITOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En caso de que la empresa proceda unilateralmente a resolver la relación laboral con algún miembro fijo de la plantilla deberá ajustarse a las causas validas establecidas en la vigente legislación, respetando los procedimientos y requisitos de forma establecidos en la norma legal para este tipo de situación.

Artículo 23.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

a) En el supuesto de que a un conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo respetándole durante el tiempo de retirada los emolumentos de su función profesional.

b) En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la Empresa, siempre que el servicio lo permita, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del permiso, percibiendo los salarios correspondientes a la nueva función profesional asignada.

c) Si no pudiese darse el caso del apartado anterior por no permitir el servicio un puesto provisional para dicho trabajador, la Empresa le ofrecerá una excedencia especial por el tiempo de retirada del permiso, con reincorporación inmediata una vez finalice la suspensión del permiso.

d) Lo dispuesto en este artículo, no tendrá efectos, cuando la retirada del permiso se deba a una imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Artículo 24.- RECIBO DE FINIQUITO

Todo trabajador, al cesar en la empresa recibirá un documento que se le presente o finiquito que ponga fin a su relación laboral.

Artículo 25.- UNIFORMIDAD

La empresa entregará a cada trabajador las prendas útiles de trabajo que le sean necesario para la realización de sus tareas, teniendo este la obligación de ponerla en uso y conservarlas. En concreto dos juegos completos (uno en invierno y otro en verano) de las prendas necesarias, más las prendas específicas para los trabajadores de exterior.

Artículo 26.- DERECHO Y LOCAL DE REUNIÓN

La empresa reconoce 12 horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal, en el caso en que sea necesario reunir a toda la plantilla.

Estas asambleas se realizarán en los locales del centro y no afectarán al normal funcionamiento de las actividades en las Instalaciones. Para su realización se requerirá notificación previa a la dirección de la empresa.

Asimismo, se pondrá a disposición de los trabajadores, los tabloneros de anuncios que sean necesarios para que sean utilizados por los trabajadores para sus comunicados y los de la empresa.

Artículo 27.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La dirección y personal de la empresa se compromete a cumplir la normativa y dictámenes que puedan efectuarse en ampliación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provoquen riesgos innecesarios en los puestos de trabajo.

Todos los trabajadores del centro están obligados a someterse a un reconocimiento médico inicial de cuyo resultado le será facilitada a la empresa aquella información que pueda recibir salvaguardando en todo momento la intimidad del trabajador.

El reconocimiento médico periódico será de carácter voluntario.

Aquellos puestos de trabajo que presenten riesgos especiales serán objeto de vigilancia adecuada.

Los cambios en la organización del trabajo y la introducción de nueva tecnología, deberán ser previamente estudiados para prever las posibles repercusiones sobre la salud laboral.

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

La empresa realizará, mediante servicio de prevención ajeno o propio, la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo. Anualmente tendrá lugar una revisión de dicha evaluación.

Artículo 28.-CALENDARIO LABORAL

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo con información previa a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales específicas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos que para cada uno se especifica.

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVOS

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador.

JEFE ADMVO. 1ª

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.

ADMINISTRATIVO

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.

GRUPO PROFESIONAL OPERARIOS

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que tengan asignadas las siguientes funciones, tareas, oficios, y responsabilidades con cierta práctica y especialidad para realizar el trabajo.

El grupo de operarios estará compuesto por las siguientes áreas funcionales:

JEFE EQUIPO

Es el oficial de 1ª que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos. Puede sustituir a su inmediato superior en sus ausencias.

CONDUCTOR

En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce esté 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.

OFICIAL 1ª

Operario 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.

OFICIAL 2ª

Operario 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.

OFICIAL 3ª

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

PEÓN ESPECIALISTA

Personal operario dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen cierta práctica y especialidad.

BASCULISTA

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.

Artículo 30.-ASCENSOS

Para el ascenso a los puestos de trabajo que puedan surgir en la empresa, en los que no proceda la libre designación por la misma, esta promoverá, prioritariamente la promoción interna entre los trabajadores, conjugando los factores de antigüedad, méritos y organización de la empresa. Si fuera necesario se realizarán pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación del representante de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, no haber sido amonestado y superar satisfactoriamente las pruebas que a tal efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico práctico, previo informe a consulta del representante legal de los trabajadores.

Artículo 31.- PROMOCIÓN Y VACANTES

La cobertura de vacantes en funciones superiores se realizará, siempre que sea posible, favoreciendo la promoción interna de todo el personal en igualdad de condiciones, excepto en las producidas por Jubilación de Relevo, que serán cubiertas conforme a la normativa vigente en cada momento.

El acceso a las promociones y posibles vacantes se realizará, preferentemente, mediante el establecimiento de criterios objetivos de evaluación mediante pruebas de aptitud y aporte de méritos, preferentemente de carácter práctico y referidas a las funciones o trabajos propios de las vacantes que deban proveerse.

Se tendrá en cuenta lo que se dispone seguidamente:

- Los jefes de Equipo, los Jefes administrativos y el personal de mantenimiento serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación por la empresa.

- Las vacantes que se produzcan para el resto de las funciones correspondientes al grupo de operarios, se cubrirán, siempre que sea posible, por pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Una vez que la empresa comunique las vacantes disponibles, aquellos trabajadores interesados deberán comunicarlo por escrito a la empresa en el plazo de 48 horas.

Artículo 32.-ANTICIPOS

La empresa podrá conceder anticipos a los trabajadores, hasta un máximo de 10 solicitudes activas, hasta un importe del 50% del salario base mensual en cada caso, deduciéndose del salario de cada mes la sexta parte del salario base mensual.

Artículo 33.- LAVADO ROPA TRABAJO

La empresa se encargará del lavado de la ropa de trabajo, con la siguiente periodicidad.

Ocho veces al mes pantalón, camisa o camiseta, cuatro veces al mes cazadora, jersey, buzo, bata, dos veces al mes anorak, gorro, braga (excepto época estival).

Artículo 34.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en el grado de absoluta y gran invalidez, derivados de accidente de trabajo la cantidad de veintiun mil treinta y cinco euros con cincuenta y dos céntimos (21.035,52.- €).

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.

4.- No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 35.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

De acuerdo con lo establecido por la legislación vigente, los trabajadores que lo deseen, de acuerdo con la empresa, podrán tener opción a la jubilación parcial y contrato de relevo, siempre que cumplan con los requisitos necesarios según la normativa vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- En todo lo no contemplado en este convenio colectivo, le será de aplicación el Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de

LUNES, 2 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 83

residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. el pasado día 30 de julio de 2013 y posteriores que sustituyan al mismo una vez cumplida su vigencia.

Segunda.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

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

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

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

Quinta.- Se creará una bolsa de empleo por la que cuando la empresa decida y determine por las razones empresariales que estime oportunas contratar a alguien, en la que bajo criterios empresariales de interés de negocio y desempeño, considere dar prioridad a los trabajadores que hayan prestado servicios bajo la suscripción de contratos temporales, que nunca hubiesen sido apercibidos, amonestados de forma escrita y/o sancionados con suspensión de días de empleo y sueldo.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Al objeto de facilitar la adaptación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio Colectivo se acuerda que aquellos trabajadores que actualmente tenga como denominación de su función profesional "Responsable de Mantenimiento/Oficial 1ª" ésta pasara a denominarse Jefe de Equipo.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

| TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021 | | | | | |
|---------------------------------|--------------|------------------|------------------------|-------------|------------|
| FUNCIONES PROFESIONALES | SALARIO BASE | PLUS TOX/PEN/PEL | GRATIFICACIÓN PUESTO * | BRUTO ANUAL | HORA EXTRA |
| GRUPO OPERARIOS | | | | | |
| CONDUCTOR | 46,33 | 4,85 | 2.108,11 | 24.960,53 | 21,54 |
| JEFE EQUIPO | 44,48 | 9,32 | 2.023,80 | 25.663,98 | 22,36 |
| OFICIAL 1ª | 39,10 | 8,21 | 1.779,13 | 22.566,03 | 17,91 |
| OFICIAL 2ª | 33,70 | 7,07 | 1.533,36 | 19.447,22 | 16,84 |
| OFICIAL 3ª | 32,19 | 6,76 | 1.464,82 | 18.579,29 | 16,51 |
| PEON ESPECIALISTA | 30,68 | 6,43 | 1.396,09 | 17.703,98 | 15,34 |
| BASCULISTA | 37,06 | 3,88 | 1.686,17 | 19.964,96 | 17,21 |
| GRUPO ADMINISTRATIVOS | | | | | |
| JEFE ADMVO. 1ª | 44,48 | 4,45 | 2.023,80 | 23.886,43 | 22,36 |
| ADMINISTRATIVO | 39,48 | 3,81 | 1.796,20 | 21.147,54 | 18,28 |

*Gratificación por valoración del puesto de trabajo del 10% del salario base (Art. 7)

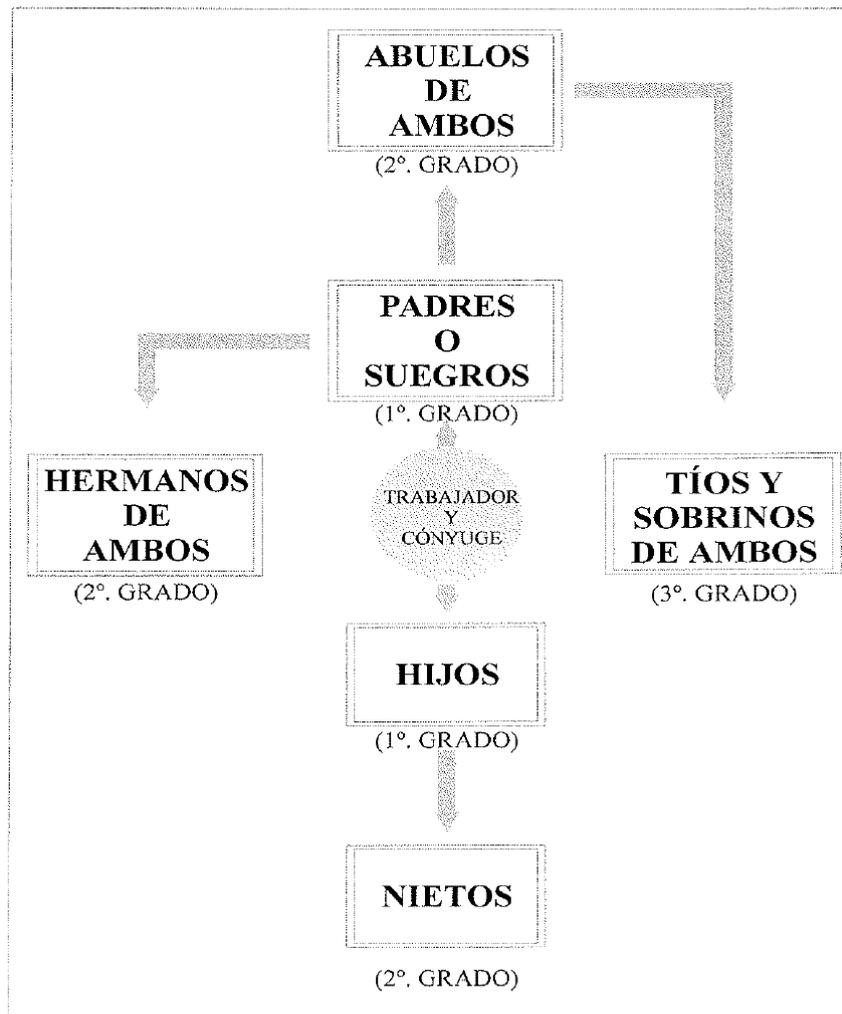
| TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022 | | | | | |
|---------------------------------|--------------|------------------|------------------------|-------------|------------|
| FUNCIONES PROFESIONALES | SALARIO BASE | PLUS TOX/PEN/PEL | GRATIFICACIÓN PUESTO * | BRUTO ANUAL | HORA EXTRA |
| GRUPO OPERARIOS | | | | | |
| CONDUCTOR | 47,03 | 4,93 | 2.139,73 | 25.334,94 | 21,86 |
| JEFE EQUIPO | 45,15 | 9,46 | 2.054,16 | 26.048,94 | 22,69 |
| OFICIAL 1ª | 39,69 | 8,33 | 1.805,82 | 22.904,52 | 18,18 |
| OFICIAL 2ª | 34,21 | 7,18 | 1.556,36 | 19.738,93 | 17,09 |
| OFICIAL 3ª | 32,68 | 6,86 | 1.486,79 | 18.857,98 | 16,76 |
| PEON ESPECIALISTA | 31,14 | 6,53 | 1.417,03 | 17.969,54 | 15,57 |
| BASCULISTA | 37,61 | 3,94 | 1.711,46 | 20.264,43 | 17,47 |
| GRUPO ADMINISTRATIVOS | | | | | |
| JEFE ADMVO. 1ª | 45,15 | 4,52 | 2.054,16 | 24.244,72 | 22,69 |
| ADMINISTRATIVO | 40,07 | 3,86 | 1.823,15 | 21.464,75 | 18,55 |

*Gratificación por valoración del puesto de trabajo del 10% del salario base (Art. 7)

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



2022/3101

CVE-2022-3101