

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2024-1477** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa UTE Reinosa, Ayuntamiento de Reinosa, para el periodo 1 de enero de 2021- 31 de diciembre de 2024.*

Código: 39100042012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE Reinosa, Ayuntamiento de Reinosa, para el periodo 1 de enero de 2021- 31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 26 de octubre de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, 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 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

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, 26 de febrero de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

## CONVENIO COLECTIVO UTE REINOSA AYUNTAMIENTO DE REINOSA.

### **CAPITULO I** **NORMAS ESTRUCTURALES**

#### **Artículo 1.- Partes signatarias.**

De una parte, UTE REINOSA (*SITELEC, S.L. Y GARBIALDI, S.A.*), C.I.F. U42895359 y de la otra el representante de los Trabajadores. Como asesor, Comisiones Obreras (CC.OO.).

### **CAPITULO II** **CONDICIONES GENERALES**

#### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa UTE REINOSA, que presta sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Asimilables, Limpieza Viaria en el Ayuntamiento de Reinosa.

#### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a la totalidad del personal de la empresa UTE REINOSA, a la que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

#### **Artículo 4.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa UTE REINOSA, que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Reinosa y dedicada a la actividad de “recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Asimilables y Limpieza Viaria.

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal.**

La duración del Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2024. (Cuatro años)  
Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

#### **Artículo 6.- Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrán denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación.

#### **Incrementos salariales.**

Año 2021 y 2022: 6,5% (Tablas salariales anexo 1.)

Año 2023: 5,7% (Tablas salariales anexo 2.)

Año 2024: 2 % (sujeto a revisión)

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.**

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO III**  
**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**Artículo 9.- Ingreso al trabajo.**

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden al ingreso al trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

La Empresa comunicará al Delegado de Personal, las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo al Representante Sindical.

CESES:

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 cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente, dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso.

**CAPÍTULO IV**  
**CLASIFICACIÓN DE PERSONAL**

**Artículo 10.- Clasificación profesional.**

Grupo de Mandos Intermedios:

- Encargado.

Grupo de Administrativos:

- Jefe Administrativo.

Grupo de Operarios:

- Oficial de 1ª – Conductor.

- Peón especialista.

**CAPÍTULO V**  
**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 11.- Prestación del trabajo.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

## **CAPITULO VI** **PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

### **Artículo 12.- Promoción y ascensos.**

La promoción en la empresa se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para el personal de mandos intermedios y administrativos y de un mes para operarios, ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de 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 podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones al representante de los trabajadores.

## **CAPÍTULO VII** **RETRIBUCIONES**

### **Artículo 13.- Sistema salarial.**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo.

### **Artículo 14.- Retribuciones.**

Para el año 2021 y 2022 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I. y para el año 2023 se fija en la tabla salarial que figura en el ANEXO II

### **Artículo 15.- Salario base.**

El Salario Base para el tiempo comprendido desde el uno de enero de 2021 hasta el treinta y uno de diciembre del 2022 será según tabla salarial ANEXO I. y para el año 2023 se fija en la tabla salarial que figura en el ANEXO II

**Artículo 16.- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.**

Todos los trabajadores que realicen trabajos de limpieza Viaria y Recogida de Basura, percibirán en concepto de plus Tóxico-Penoso-Peligroso un complemento por mes de trabajo, según tabla salarial ANEXO I. y ANEXO II

**Artículo 17.- Plus de Actividad.**

Todo el personal afectado por este convenio que realice las labores de Encargado y Administrativo, percibirá un complemento por mes de trabajo, según tabla salarial ANEXO I y ANEXO II como consecuencia de las funciones que desempeñan, derivadas de las características del servicio.

**Artículo 18.- Trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el Salario Base. Según tabla salarial ANEXO I y ANEXO II. Su devengo se producirá por día trabajado.

**Artículo 19.- Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte por gastos para acudir al puesto de trabajo, de carácter extrasalarial. Dicho plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrará por día de trabajo, su importe será según tabla salarial ANEXO I y ANEXO II

**Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.**

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por resolución administrativa o judicial, ( excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

**Artículo 21.- Horas extraordinarias.**

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

En estos casos excepcionales, la empresa informará al representante de los trabajadores, 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 tabla salarial ANEXO I y ANEXO II

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175 % por cada hora extra realizada.

**Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán tres al año. Julio, diciembre y media paga de marzo.

Se abonarán en las fechas de 1 de marzo, 1 de junio y 1 de diciembre. El devengo de la de marzo será anual y de las dos restantes semestral.

El importe de las mismas será, Salario Base, según ANEXO I y ANEXO II

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de Incapacidad Temporal.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

**Artículo 23.-Paga de vacaciones.**

Todo el personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal (Salario Base, y los Pluses que normalmente viene percibiendo el trabajador en su nomina). Su calculo, la media del Salario de las nominas, de los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

**Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal.**

Los trabajadores que prestando su servicio dentro del Ayuntamiento de Reinosa, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

**INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Ó ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

El cien por cien de su salario, tomado como referencia el salario bruto del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre. A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 156, **del Real Decreto legislativo 8/2015, del 30 de Octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

El delegado de personal y la dirección de la empresa, analizarán las causas y origen en la medida que dicha I.T. se ha dado en el lugar y horario de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

**INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN.**

Según las normas establecidas en la Ley de Seguridad social (del 04 al 20 el 60 %, del día 21 en adelante el 75 %, hasta los 12 meses) tomando como referencia el salario bruto del mes anterior a la baja.

Si en los 36 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, sería el 100% desde el primer día de baja y hasta los 18 meses de la baja.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de marzo, julio, y diciembre.

**CAPÍTULO VIII**  
**JORNADA**

**Artículo 25.- Jornada.**

La duración máxima de la jornada anual será de 1612 horas al año.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 26.- Horario de trabajo.**

Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

El horario de oficina será de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00.

**Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.**

Todo trabajador que, por necesidad del servicio, realice trabajos propios de su actividad en domingo o día festivo percibirá las retribuciones detalladas En el Anexo 1.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. Caso de coincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

**Artículo 28.- Turno de trabajo.**

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

**Artículo 29.- Vacaciones.**

Las vacaciones serán de Veintidós días laborales al año, más los días de exceso de jornada de cada calendario laboral.

La forma de disfrute será según calendario laboral de cada trabajador.

**Artículo 30.- Permisos retribuidos.**

Los Trabajadores, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Cinco días, por enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización si requiere reposo domiciliario u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Hijos políticos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.
2. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Hijos políticos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, Y hermanos políticos.
3. Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho.
4. Un día por matrimonio de padres e hijos.
5. Dos días laborales por traslado de vivienda.
6. El Trabajador dispondrá del tiempo necesario, de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud, Para sí mismo, siempre debidamente justificada, durante el tiempo que dure la consulta.
7. Por nacimiento de hijo el permiso retribuido por la Seguridad Social en el momento.

En los demás casos no previstos en este Artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

**CAPÍTULO IX**  
**EXCEDENCIA**

**Artículo 31.- Excedencia.**

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

Los Trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años

Al acabar el periodo de excedencia, la Empresa estará obligada a readmitir al Trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

## **CAPÍTULO X** **SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

### **Artículo 32.- Subrogación del personal.**

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

## **CAPÍTULO XI** **SALUD LABORAL**

### **Artículo 33.- 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 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 individual 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.

### **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 provistos de: botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

### **RECONOCIMIENTO MEDICO. Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

La UTE REINOSA tendrá la obligación de facilitar, al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

mismos. Dichos reconocimientos se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

## **CAPÍTULO XII** **UNIFORMIDAD**

### **Artículo 34- Uniformidad.**

La Empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

### **UNIFORMIDAD DE VERANO:**

**ENCARGADO:** 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos.

**OFICIAL 1ª CONDUCTOR:** 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra.

**PEÓN ESPECIALISTA:** 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

### **UNIFORMIDAD DE INVIERNO:**

**ENCARGADO:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro.

**OFICIAL 1ª CONDUCTOR:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro.

**PEÓN ESPECIALISTA:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

## **CAPÍTULO XIII** **DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 35.- Representantes sindicales.**

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la ley Orgánica de libertad sindical 11/ 1985.

El delegado de personal, dispondrá de 15 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

### **Artículo 36.- Derecho y locales de reunión.**

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebrarán en locales de la empresa, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la dirección de la empresa.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

**Artículo 37.- Asesores sindicales.**

El representante de los trabajadores, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados.

**Artículo 38.- Tablón de anuncios.**

La empresa dispondrá para los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

**DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 39.- Jubilación.**

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, Bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la Empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

En el supuesto de que se de una jubilación ordinaria, dentro de los requisitos legales establecidos, la empresa convertirá un contrato temporal en indefinido.

**Artículo 40.- Anticipos.**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del 75 % de la nómina mensual.

**Artículo 41.- Indemnización por muerte o incapacidad.**

La empresa afectada por este convenio suscribirá una póliza colectiva, de seguros a favor de sus trabajadores, para que, en el caso de Muerte por Accidente Laboral, Enfermedad Profesional e Incapacidad Permanente Total o Absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, los mismos o sus herederos perciban, una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 6.000 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

**Artículo 42.- Formación, continua.**

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

**Artículo 43.- Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan, establecer una comisión paritaria mixta que estará Compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Dicha comisión se reunirá a petición de parte, cuando, tanto por modificación, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, desde la petición realizada y en la misma se tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someten de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la Comisión Paritaria.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

**Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).**

Se acuerda que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y/o a la empresa, se someterán a la intervención del ORECLA.

Por ello, toda discrepancia será planteada con carácter previo a la vía judicial, al citado organismo, para que actúe en conciliación o mediación, si es aceptado y acordado por las partes.

Ante los posibles desacuerdos derivados de una propuesta empresarial de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando la comisión paritaria no se alcance un acuerdo según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores; las partes acudirán al citado organismo para resolver sus discrepancias.

**Artículo 45.- Nuevas Tecnologías.**

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o, a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta. La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. asimismo, a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, categorías o puestos que sean necesarios en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectos de acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

## DISPOSICIÓN FINAL.

Con independencia de lo contenido en el texto del convenio, será de aplicación por jerarquía en el ordenamiento jurídico, todas las normas reguladoras del derecho laboral.

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

### TABLA SALARIAL EMPRESA UTE REINOSA AÑOS 2021-2022

#### ANEXO I

CONCEPTOS	ENCARGADO	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	ADMINISTRATIVO	PEÓN, ESPECIALISTA
SALARIO BASE	2.017,44 € mes	1.267,26 € mes	2.017,44 € mes	1.187,61 € mes
ACTIVIDAD	340,71 € mes		340,71 € mes	
PLUS, NOCTURNO		10,41 € día		9,88 € día
PLUS, TRANSPORTE	2,06 € día	2,06 € día	2,06 € día	2,06 € día
PLUS, DOMINGO Y FESTIVO	57,75 € día	57,75€ día	57,75 € día	57,75 € día
PLUS, TXCO-PEN-PEL		256,02 € mes		256,02 € mes
HORAS EXTRAS	15,63 € día	13,71 € día	15,63 € día	13,71 € día
PAGA DE MARZO	1.007,84 € mes	633,90 € mes	1.007,84 € mes	593,81 € mes
PAGA DE VERANO	2.017,46 € mes	1.267,26 € mes	2.017,46 € mes	1.187,61 € mes
PAGA DE NAVIDAD	2.017,46 € mes	1.267,26 € mes	2.017,46 € mes	1.187,61 € mes

MIÉRCOLES, 6 DE MARZO DE 2024 - BOC NÚM. 47

**TABLA SALARIAL EMPRESA  
UTE REINOSA  
AÑO 2023**

**ANEXO II**

CONCEPTOS	ENCARGADO	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	ADMINISTRATIVO	PEÓN, ESPECIALISTA
SALARIO BASE	2.132,43 € mes	1.339,49 € mes	2.132,43 € mes	1.255,30 € mes
ACTIVIDAD	360,13 € mes		360,13 € mes	
PLUS, NOCTURNO		11,00 € día		10,44 € día
PLUS, TRANSPORTE	2,18 € día	2,18 € día	2,18 € día	2,18 € día
PLUS, DOMINGO Y FESTIVO	61,04 € día	61,04€ día	61,04 € día	61,04 € día
PLUS, TXCO-PEN-PEL		270,61 € mes		270,61 € mes
HORAS EXTRAS	16,52 € día	14,49 € día	16,52 € día	14,49 € día
PAGA DE MARZO	1.065,29 € mes	670,03 € mes	1.065,29 € mes	627,66 € mes
PAGA DE VERANO	2.132,46 € mes	1.339,49 € mes	2.132,46 € mes	1.255,30 € mes
PAGA DE NAVIDAD	2.132,46 € mes	1.339,49 € mes	2.132,46 € mes	1.255,30 € mes