

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-3240 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Envíser Servicios Medioambientales, SAU, Campoo los Valles, para el periodo de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2027.*

Código: 39100211012014

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Envíser Servicios Medioambientales, SAU, y las Personas Trabajadoras adscritas al Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Campoo Los Valles, para el periodo 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2027, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 15 de noviembre 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,

ACUERDA

1.- 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.

2.- 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 2024.

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

CVE-2024-3240

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ENVÍSER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE CAMPOO LOS VALLES.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente Convenio de una parte, el Delegado de Personal como representación unitaria de las personas trabajadoras, y de la otra la representación de la Empresa Enviser Servicios Medioambientales S.A.U.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables, en Campoo los Valles.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa 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 es de obligada aplicación y afectará a aquellas personas trabajadoras que estén adscritas y presten sus servicios para Enviser Servicios Medioambientales S.A., en el Ayuntamiento de Campoo Los Valles (Cantabria), y cuya actividad sea Recogida, de Residuos Sólidos Urbanos, que la empresa tiene adjudicados por el referido Ayuntamiento.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del Convenio Colectivo para el sector citado tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 y se extenderá hasta al 31 de diciembre de 2027, con una duración de 5 años.

Finalizada la vigencia del presente Convenio y hasta que no haya un nuevo Convenio, 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 y en la fórmula que establece el Estatuto de los Trabajadores.

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 las personas trabajadoras, 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.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

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

CESES:

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligadas 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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

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

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

La clasificación del personal, que se indica en los puntos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Grupo profesional de mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales:

Encargado/a: A las órdenes del jefe de Servicios y/ Encargado/a general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y la disciplina.

Grupo profesional de operarios: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

Oficial 1ª Conductor/a: En posesión del carné de conducir clase C o superior. 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 salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

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.

Peón Especialista: La persona dedicada a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

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

CAPÍTULO 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 de un mes para el grupo de operarios, ostentando durante ese tiempo la función y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varias personas trabajadoras de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a personas trabajadoras que fueran voluntarias, y de no haberlas podrá proceder a cambiar de turno a la persona trabajadora que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

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

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando una persona trabajadora realice funciones de superior función 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, la persona trabajadora adquirirá la función superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría la persona trabajadora en esa situación sería la más beneficiosa.

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

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando una persona trabajadora realice funciones de inferior función, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. A la persona trabajadora se le respetará la función que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones al representante de las personas trabajadoras.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 13.- Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, 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 los años de vigencia del Convenio se fijan las tablas salariales con los incrementos pactados que figuran en el ANEXO I.

No obstante, las partes acuerdan que para el caso de que la suma del IPC Estatal de los años 2024 a 2027 resultase superior a los incrementos salariales aquí pactados, es decir a un 13%, se aplicara adicionalmente como incremento la diferencia con un tope máximo de incremento de un 1% y con efectos aplicativos sin carácter retroactivo desde el día siguiente a la finalización de la vigencia del presente convenio. En este caso, las partes firmantes procederán a firmar una nueva tabla salarial conforme a lo dispuesto en el presente párrafo.

Artículo 15.- Salario base.

El Salario Base será el establecido para cada función profesional en las tablas salariales del ANEXO I.

Artículo 16.- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

A todas las personas trabajadoras de la empresa, se les abonarán un plus por estos conceptos según tabla Salarial ANEXO I. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagará por mes trabajado.

Artículo 17.- Antigüedad.

Se devengará un complemento por permanencia en la empresa, en módulo de tiempo de quinquenio, cuyo valor por cada quinquenio será del 5 % sobre todos los conceptos salariales (salario base, toxico-penoso-peligroso, plus de transporte).

Dicho concepto de antigüedad, a los efectos de determinación del número de quinquenios que cada trabajador tiene y cuándo coge el próximo, se establece según ANEXO II.

Artículo 18.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el Salario Base. Según tabla salarial ANEXO I. 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.

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.

Toda persona conductora 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 la persona trabajadora la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor/a y en las condiciones que le correspondiesen.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

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 las personas trabajadoras, dando parte diario a la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras que prefieran descansarlas lo harán a razón de 175 % por cada hora extra realizada.

Las horas extraordinarias en Festivo, se abonarán con un recargo del 100% sobre el valor de la hora extraordinaria de un día laborable, según tabla salarial ANEXO I.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Se abonarán en las fechas de 31 de marzo, 30 de junio y 20 de diciembre. El devengo de la de marzo será anual y de las dos restantes semestrales.

El importe de las mismas será, Salario Base, Antigüedad, toxico-penoso-peligroso, y plus de transporte, según ANEXO I.

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

Artículo 23.-Paga de vacaciones.

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

Artículo 24.- Complemento Incapacidad Temporal

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El cien por cien de su salario, tomado como referencia la nómina 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 115 de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN.

Del día 1 al 20 el 60 %, del día 21 al 30 el 75 %, del día 31 al 90 el 85 % y del día 91 hasta los 18 meses de límite, el cien por cien tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si en los 12 meses anteriores la persona trabajadora no hubiera estado de baja, sería el 100% desde el primer día hasta los 18 meses de la baja.

Si se produjera Hospitalización el cien por cien 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.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

CAPÍTULO VIII

JORNADA

Artículo 24.- Jornada.

La duración máxima de la jornada anual será de 1780 horas al año en 2023. Desde el 1 de enero de 2024 la jornada efectiva de trabajo será de 1730 horas anuales.

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

De forma anual la empresa, previo acuerdo con el representante legal de las personas trabajadoras, elaborarán un calendario laboral que reflejará:

- 1.- Horario de trabajo
- 2.- Distribución anual de los días de trabajo
- 3.- Festivos
- 4.- Descansos semanales entre jornadas
- 5.- Otros días inhábiles

Ha de tenerse en cuenta la jornada máxima pactada en el convenio.

Artículo 25.- Horario de trabajo.

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

Artículo 26.- Trabajo en domingo y festivo.

El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá un plus de acuerdo con tabla salarial ANEXO I, por día de trabajo.

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

Artículo 27.- 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 legal de las personas trabajadoras.

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

Artículo 28.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborales al año.

La forma de disfrute será según calendario laboral de cada persona trabajadora.

Los calendarios serán rotativos entre las personas trabajadoras.

La empresa posibilitará el cambio de las vacaciones entre las personas trabajadoras. En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente las personas trabajadoras, acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

Artículo 29.- Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, 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 naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

2. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, Abuelos, Nietos, Nietos políticos, Abuelos políticos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Cantabria, el plazo se ampliará en dos días naturales.
3. Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.
4. Un día por matrimonio de padres e hijos.
5. Un día natural por fallecimiento de tíos o sobrinos.
6. Dos días laborales por traslado de vivienda.
7. La persona trabajadora dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio cántabro de Salud, para sí mismo, siempre debidamente justificada.
8. Para las personas trabajadoras con función de conductor/a a efectos de este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carné de conducir.

En los casos de hospitalización, se permitirá alternar tres días para no coincidir entre familiares y siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

Cuando la persona trabajadora por la causa en el apartado 8, precise desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria, tendrá derecho a toda la jornada.

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

Las personas trabajadoras podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

Parejas de hecho:

El carácter de pareja de hecho se acreditará documentalmente ante la Empresa.

CAPÍTULO IX

EXCEDENCIA

Artículo 30.- 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.

Las personas trabajadoras 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, las Empresas estarán obligadas a readmitir a la persona trabajadora 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.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

CAPÍTULO X
SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 31.- Subrogación del personal

El cambio de la contrata afecta al presente Convenio conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI "Subrogación del Personal" del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (BOE de 30 de Julio de 2013)

CAPÍTULO XI
SALUD LABORAL

Artículo 32.- 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 las personas trabajadoras

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 las personas trabajadoras.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de las personas trabajadoras, al igual que las personas trabajadoras, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras 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.

La persona Delegada 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.

Con carácter obligatorio para la empresa y su personal, 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 las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

CAPÍTULO XII
UNIFORMIDAD

Artículo 33- Uniformidad.

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

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

UNIFORMIDAD DE VERANO:

ENCARGADO/A: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, cada dos años, en el año que no se entreguen las de Invierno de Alta Calidad en GoreTex .

OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos cada dos años, en el año que no se entreguen las de Invierno de Alta Calidad en GoreTex, 1 gorra.

PEÓN/A ESPECIALISTA: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos cada dos años, en el año que no se entreguen las de Invierno de Alta Calidad en GoreTex.: 1 gorra.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

ENCARGADO/A: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas de invierno de Alta Calidad fabricadas en Gore Tex, cada dos años, 2017 y 2019 o zapatos. 1 gorro.

OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas de Invierno de Alta Calidad fabricadas en Gore Tex, cada dos años 1 gorro.

PEÓN/A ESPECIALISTA: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas de invierno de Alta Calidad fabricadas en Gore Tex, cada dos años 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- Representantes sindicales.

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

La persona delegada de personal dispondrá de 15 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de la persona representante sindical serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley Orgánica de libertad Sindical.

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 35.- Derecho y locales de reunión.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal existente, 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.

Artículo 36.- Asesores sindicales.

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

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

Artículo 37.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrá para las personas trabajadoras de su plantilla, en el centro de trabajo, los tableros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 38.- Jubilación.

Las personas trabajadoras 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 otra persona trabajadora mediante un contrato de relevo.

Asimismo, en los supuestos de jubilación total de una persona trabajadora de la plantilla que genere una vacante en la misma, ésta será cubierta mediante la transformación de un contrato temporal en indefinido.

Artículo 39.- Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del 75 % de la nómina mensual.

Artículo 40.- Indemnización por muerte o incapacidad. Actualizar las cantidades

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza colectiva, de seguros a favor de sus personas trabajadoras, 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 percibirán 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.

Las empresas facilitarán a los representantes de las personas trabajadoras copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Artículo 41.- Formación Continua

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

Artículo 42.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan, establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por el Representante de las personas trabajadoras y las personas Representantes de la Empresa, en igual número, de la que formarán parte de la misma dos personas en calidad de asesores por cada parte.

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, cuando, tanto por modificación, implicación 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.

Artículo 43.- Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación – conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

Asimismo, 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 ORECLA – CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Artículo 44.- 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que se vean afectadas 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 funciones de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta.

La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a las personas trabajadoras 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. Así mismo a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de función profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad las personas trabajadoras de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones 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 funciones.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En lo que se refiere a las tablas salariales para cada uno de los años de adjudicación del nuevo contrato administrativo del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de Campoo Los Valles surtirán plenos efectos aplicativos sin efectos retroactivos a partir del inicio efectivo de la misma resultando vinculada su aplicación efectiva a la inclusión de sus costes e incrementos en el nuevo contrato administrativo, siendo de aplicación la tabla salarial para 2023 hasta que se produzca dicho inicio efectivo de la nueva contrata.

Para el caso de que el inicio efectivo de la nueva contrata se produzca superado el 31 de diciembre de 2023 se abonará un premio único no consolidable por una única vez conforme al importe que para cada función profesional se determina en tabla reflejada en el ANEXO II, correspondiendo al importe fijado en dicha tabla para el mes inmediatamente anterior al mes en que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se pacta el abono de un pago único no consolidable por importe de 250 euros brutos por persona trabajadora correspondiendo dicha cantidad a las personas trabajadoras contratadas a jornada completa y que se encuentran de alta en la empresa a la firma del presente acuerdo habiendo permanecido en la misma desde el 1 de enero de 2023. Las personas trabajadoras a jornada parcial que se encuentran de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo percibirán la parte proporcional.

Se abonará dicha cantidad por una única vez en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente convenio colectivo en el BOC.

DISPOSICIÓN FINAL.

Con independencia de lo contenido en el texto del convenio, serán normas supletorias al presente Convenio colectivo las normas legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado vigente en cada momento.

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.

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2023 DE APLICACIÓN HASTA EL INICIO EFECTIVO DE LA NUEVA CONTRATA							
FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TPP	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.700,28	35,26	283,61	2.019,15	2.019,15	2.019,15	29.968,34
OF 1 CONDUCTOR	1.181,93	33,82	197,14	1.412,89	1.412,89	1.412,89	20.962,38
PEÓN ESPECIALISTA	1.108,99	33,82	174,60	1.317,41	1.317,41	1.317,41	19.552,73
	12	11	11	1	1	1	

FUNCIONES	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS	PLUS NOCTURNO
ENCARGADO	85,05	0,00	13,46
OF 1 CONDUCTOR	81,57	12,18	9,71
PEÓN ESPECIALISTA	81,57	12,18	9,11

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN A PARTIR DEL INICIO EFECTIVO DE LA NUEVA CONTRATA PARA 2024							
FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TPP	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.759,79	36,49	293,54	2.089,82	2.089,82	2.089,82	31.017,24
OF 1 CONDUCTOR	1.223,30	35,00	204,04	1.462,34	1.462,34	1.462,34	21.696,06
PEÓN ESPECIALISTA	1.147,81	35,00	180,71	1.363,52	1.363,52	1.363,52	20.237,08
	12	11	11	1	1	1	

FUNCIONES	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS	PLUS NOCTURNO
ENCARGADO	88,02	0,00	13,93
OF 1 CONDUCTOR	84,43	12,60	10,05
PEÓN ESPECIALISTA	84,43	12,60	9,43

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA 2025 SIEMPRE QUE SE HAYA INICIADO DE FORMA EFECTIVA LA NUEVA CONTRATA							
FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TPP	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.821,38	37,77	303,81	2.162,96	2.162,96	2.162,96	32.102,84
OF 1 CONDUCTOR	1.266,11	36,23	211,18	1.513,52	1.513,52	1.513,52	22.455,42
PEÓN ESPECIALISTA	1.187,98	36,23	187,03	1.411,24	1.411,24	1.411,24	20.945,37
	12	11	11	1	1	1	

FUNCIONES	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS	PLUS NOCTURNO
ENCARGADO	91,10	0,00	14,42
OF 1 CONDUCTOR	87,38	13,04	10,40
PEÓN ESPECIALISTA	87,38	13,04	9,76

CVE-2024-3240

MARTES, 30 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 83

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA 2026 SIEMPRE QUE SE HAYA INICIADO DE FORMA EFECTIVA LA NUEVA CONTRATA							
FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TPP	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.876,02	38,90	312,92	2.227,85	2.227,85	2.227,85	33.065,92
OF 1 CONDUCTOR	1.304,09	37,32	217,52	1.558,93	1.558,93	1.558,93	23.129,08
PEÓN ESPECIALISTA	1.223,62	37,32	192,64	1.453,58	1.453,58	1.453,58	21.573,74
	12	11	11	1	1	1	

FUNCIONES	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS	PLUS NOCTURNO
ENCARGADO	93,84	0,00	14,85
OF 1 CONDUCTOR	90,00	13,43	10,71
PEÓN ESPECIALISTA	90,00	13,43	10,05

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA 2027 SIEMPRE QUE SE HAYA INICIADO DE FORMA EFECTIVA LA NUEVA CONTRATA							
FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TPP	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.932,31	40,07	322,31	2.294,69	2.294,69	2.294,69	34.057,90
OF 1 CONDUCTOR	1.343,22	38,44	224,04	1.605,70	1.605,70	1.605,70	23.822,96
PEÓN ESPECIALISTA	1.260,33	38,44	198,42	1.497,19	1.497,19	1.497,19	22.220,95
	12	11	11	1	1	1	

FUNCIONES	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS	PLUS NOCTURNO
ENCARGADO	96,65	0,00	15,29
OF 1 CONDUCTOR	92,70	13,84	11,04
PEÓN ESPECIALISTA	92,70	13,84	10,35

ANEXO II PREMIO UNICO NO CONSOLIDABLE

IMPORTES PREMIO UNICO NO CONSOLIDABLE A PARTIR DEL 01/01/2024												
FUNCION PROFESIONAL	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ENCARGADO	87,41	174,82	262,22	349,63	437,04	524,45	611,85	699,26	786,67	874,08	961,48	1.048,89
OF 1 CONDUCTOR	61,14	122,28	183,42	244,56	305,70	366,84	427,98	489,12	550,26	611,40	672,54	733,68
PEÓN ESPECIALISTA	57,03	114,06	171,09	228,12	285,14	342,17	399,20	456,23	513,26	570,29	627,32	684,35

2024/3240

CVE-2024-3240