



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-446 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser Servicios Medioambientales SAU para su personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de Medio Cudeyo para 2024.*

Código 39100551012017

Visto el texto del III Convenio Colectivo para la empresa Urbaser Servicios Medioambientales SAU para su personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de Medio Cudeyo (Cantabria) para el año 2024, suscrito con fecha 20 de septiembre de 2024, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, 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, 9 de enero de 2025.

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



III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.U. PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE MEDIO CUDEYO (CANTABRIA) PARA 2024

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellas personas trabajadoras que estén adscritos y presten sus servicios para Urbaser Servicios Medioambientales, S.A.U. y cuya actividad sea la Limpieza Viaria y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos que la empresa tiene adjudicada por el referido Ayuntamiento.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras en la empresa comprendidas en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 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.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellas personas trabajadoras en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas empleadas que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 2.—Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, la persona delegada de Personal, como representación unitaria de las personas trabajadoras, y de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 3.—Duración y vigencia.

Este convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia 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 2024. Su duración será de un año, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.



Artículo 4.—Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 5.—Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Las retribuciones brutas anuales reflejadas en este artículo han sido pactadas por las partes. En consecuencia, no se percibirá retribución adicional alguna por esta circunstancia en ninguna de las categorías profesionales existentes. El salario contemplado en el presente convenio se ha pactado contemplando las singularidades del puesto de trabajo.

Artículo 6.—Comisión mixta de interpretación y aplicación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio. Serán componentes de la misma un representante de la empresa y otro de las personas trabajadoras, elegidas de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y han firmado el mismo.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

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

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa. Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la Comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

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 asistan al proponente.



c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

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.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de las personas trabajadoras en la comisión del escrito recibido.

La Comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7.—Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de las personas trabajadoras, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de las personas aspirantes, así como, a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de las personas trabajadoras.

Artículo 8.—Preaviso de cese voluntario.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una persona sustituta en los casos de extinción del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha de cese. La omisión por parte de la persona trabajadora de dicho plazo de preaviso dará derecho a la Empresa a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido y por consiguiente incumplido que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

La persona trabajadora no estará obligada a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del período de prueba pactado.



Artículo 9.—Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo la subrogación del personal en los términos indicados en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público (BOE 30 de Julio de 2013), con relación a lo dispuesto en el artículo 44 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.

CAPÍTULO III. CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 10.—Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo de 38 horas semanales de promedio en cómputo anual si bien desde el día siguiente a la firma del presente convenio colectivo la jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, la persona trabajadora se encuentre uniformada y en disposición de realizar su labor. La jornada laboral se prestará de lunes a domingo, a razón de seis días de trabajo por semana, respetándose los descansos mínimos que legalmente se establecen el TRET.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso durante la misma de veinte minutos.

Además de los festivos contemplados en la normativa legal de aplicación desde el 1 de enero de 2017 se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Artículo 11.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 12.—Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito subsidiario, las instrucciones de la empresa y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá la persona trabajadora prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades



profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, 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.

Si la persona trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 13.—Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad de la persona trabajadoras sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, la persona trabajadora ascendida ostentará la función profesional a la que ha sido promocionada provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, la persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su función y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 14.—Clasificación profesional.

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el Capítulo V Convenio General del Sector de Saneamiento Público. Cada uno de los grupos contemplados en el Convenio agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con el alcance y contenido previsto en el artículo 22, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, siendo por consiguiente las funciones profesionales que comprenden equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.



— Grupo de administrativos.

— Grupo de operarios.

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

- Encargado: A las órdenes de un jefe de Servicios y/o un Encargado 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:

- Conductor: En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) 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.
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: persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

Toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, 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.

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 clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.



Artículo 15.—Licencias y permisos retribuidos.

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, las personas trabajadoras regidas por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como del cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

El tiempo empleado para asistir al médico habrá de ser debidamente acreditado por la persona trabajadora que haga uso de esta licencia, debiendo contener el justificante aportado no sólo la causa (asistencia al médico).

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, igualmente, se estará a lo preceptuado en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y restantes normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá como desplazamiento el que al efecto se produzca fuera de provincia en la que reside la persona trabajadora.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.



Artículo 16.—Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras previa prestación de servicios disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Todo el personal tendrá derecho a 26 días laborables de vacaciones anuales siempre y cuando la jornada laboral se distribuya a razón de seis días a la semana.
2. El período del disfrute vacacional en la empresa se comprende desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.
3. Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.
4. El salario durante el periodo de vacaciones será el previsto en las tablas salariales anexas.

Artículo 17.—Vestuario.

La empresa con periodicidad anual entregará a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo:

VERANO:

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

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

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

INVIERNO:

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

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

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

Aquellas personas trabajadoras que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega del vestuario correspondiente al período (verano/invierno) del año que coincida con su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá del día 21 de diciembre en el caso del vestuario de invierno, y 21 de junio, en el caso del vestuario de verano, en cuyo caso, a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

A la entrega del vestuario nuevo se procederá a retirar las usadas.

En cualquier de los supuestos de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle a la persona trabajadora, ésta estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.



Artículo 18.—*Horas extraordinarias.*

De conformidad con el Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente convenio colectivo.

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante descanso equivalente retribuido 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 caso de que dichas horas sean compensadas por descanso se computará de tal modo que una hora extraordinaria de trabajo equivalga a una hora y 15 minutos de descanso equivalente. En el caso de que dichas horas extraordinarias sean abonadas como compensación económica su pago se realizará desde la firma del presente convenio en las siguientes cantidades:

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Conductor	12,34 euros brutos	13,88 euros brutos
Peón	10,28 euros brutos	11,82 euros brutos

Horas extraordinarias de fuerza mayor: El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma forma que horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para la persona trabajadora, asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Festivos: Aquellas personas trabajadoras que no hayan sido específicamente contratados para la prestación del servicio en días festivos se les compensarán mediante su descanso equivalente en base a las horas efectivamente realizadas o su abono mediante plus festivo.

Artículo 19.—*Retirada del permiso de conducir.*

Cuando para el desarrollo de su actividad, a la persona trabajadora le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, la persona trabajadora está obligada a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando se le solicitara por la empresa, la persona trabajadora facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

El incumplimiento por la persona trabajadora de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerada como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio General del Sector.



CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 20.—*Conceptos retributivos.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Plus Antigüedad
- C) Complementos.
 - 1. De puestos de trabajo.
 - Plus Penoso.
 - Plus Actividad.
 - Plus Empresa.
 - Plus Festivo
 - Plus Domingo
 - 2. De vencimiento superior al mes.
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de navidad.
 - Gratificación de marzo.
 - 3. Indemnizaciones o suplidos.
 - Plus de transporte.

La estructura definida en el presente convenio se ha establecido previa calificación de los puestos de trabajo y clasificación funcional, atendiendo a la naturaleza de los mismos, por lo que dicha estructura y cuantía no podrá verse alterada por la normativa legal y convencional de aplicación, por tanto no será de aplicación ningún otro plus adicional (Ej: Art. 34 CC General, etc) a los pactados en el presente convenio.

Las retribuciones salariales de aplicación desde el 1 de enero de 2024 serán las reflejadas en Anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 21.—*Salario base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se establece mensual, y siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 22.—*Plus Antigüedad.*

Se establece un plus de antigüedad para todas las personas trabajadoras adscritas al servicio que a la fecha de firma del presente convenio se encuentra de alta en la Seguridad Social, consistente en tres (3) bienios del 5% y cinco (5) quinquenios del 7%, que se calcularán sobre el salario base establecido para cada función profesional y año conforme a lo establecido en el Anexo I.

Artículo 23.—*Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de penosidad: el personal operativo de la empresa correspondiente a la específica función profesional de Peón RSU, por el especial cometido de su función en la recogida de residuos, percibirá por este concepto



el importe que para dicha función profesional se indica en el anexo de las tablas retributivas del presente Convenio para cada año. Este plus se percibirá por día efectivo trabajado en la función de Peón RSU.

2. Plus de Actividad: Dicho plus viene a compensar las peculiaridades del puesto de trabajo y el tipo de actividad desempeñada y se abonará conforme las cuantías y mensualidades especificadas en el Anexo I.

3. Plus Empresa: Retribución que premia a las funciones profesionales de Conductor y Peón RSU por el mayor interés y esfuerzo realizado para la obtención del incremento y mejora de la calidad como deber básico de la persona trabajadora. Se percibirá en la cuantía indicada para cada función profesional en las tablas retributivas anexas. Este plus se percibirá por día efectivo trabajado. Dicho plus, como consecuencia de la regularización de las tablas salariales dejará de percibirse el 31 de diciembre de 2016.

4. Plus Festivo: Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tienen que realizar su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, independientemente de su función profesional, percibirán durante la vigencia del convenio los importes fijos no revisables de 72 € brutos/día así mismo por cada festivo trabajado que exceda de su jornada laboral la persona trabajadora dispondrá de un día de libre disposición como descanso compensatorio a fijar de mutuo acuerdo con la empresa.

Este plus se abona por día trabajado en festivo, salvo que la persona trabajadora haya sido contratada específicamente para desempeñar sus funciones en festivos.

5. Plus Domingo: Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tienen que realizar su jornada en domingo, no festivo, independientemente de su función profesional, percibirán durante la vigencia del convenio los importes fijos no revisables de 15,21 € brutos/día trabajado que se reflejan a continuación. Este plus se abona por día trabajado en domingo. Así mismo por cada domingo trabajado que exceda de su jornada laboral la persona trabajadora dispondrá de un día de libre disposición como descanso compensatorio a fijar de mutuo acuerdo con la empresa.

Este plus no será de aplicación en el caso de que la persona trabajadora haya sido contratada específicamente para desempeñar sus funciones en festivos.

6. Plus funcional de especialización: Aquella persona trabajadora con función de Peón, que además de sus labores habituales de Peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 Kilogramos y/o que precisen carné de conducir A o B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por el importe de 1,56 € desde la entrada en vigor del presente convenio.

7. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el salario base.

Artículo 24.—Complementos de vencimiento superior al mes. Pagas extraordinarias.

1. Gratificación de verano: Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero, al 30 de junio, y su importe será el reflejado en las tablas retributivas anexas para cada función profesional, siendo su abono el 15 julio.

2. Gratificación de Navidad: Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio, al 31 de diciembre, y su importe será el reflejado en las tablas retributivas anexas para cada función profesional, siendo su abono el 15 de diciembre.



3. Gratificación de Marzo: Se devengará anualmente, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de su abono, y su importe será el reflejado en las tablas retributivas anexas para cada función profesional, siendo su abono el 15 de marzo.

La fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias podrá dilatarse por el plazo máximo de los cinco días siguientes a las fechas antes indicadas, incluyendo en este plazo el propio día de abono preestablecido.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional no percibida correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 25.—Plus de transporte (complemento indemnizatorio o suplido).

Plus de transporte: Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, que se percibirá como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, fijándose su importe en la cantidad que por tal concepto figura en el anexo de tablas retributivas. Este plus se percibirá por día efectivo trabajado.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 26.—Excedencias.

A tenor de lo establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, entre otros supuestos, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le 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 otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si la persona trabajadora no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la Empresa.

Artículo 27.—Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, la persona trabajadora que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.



Artículo 28.- Indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente total y absoluta para profesión habitual.

Aquellas personas trabajadoras que sean incapacitadas para su profesión habitual o absolutamente y sea derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán en concepto de indemnización la cuantía de 6.000 euros brutos, cuando suceda el hecho causante y el mismo sea firme y no se prevea por parte de la seguridad social reserva de puesto de trabajo conforme al Art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha cuantía también se percibirá en el caso de que la persona trabajadora fallezca como consecuencia de las citadas contingencias (AT y EP).

Artículo 29.— Complemento por enfermedad o accidente.

- a. Hospitalización: En los citados casos la empresa complementará el 100% de las retribuciones salariales de la tabla salarial de la persona trabajadora (no afectando a las pagas extraordinarias) en tanto no se vea modificado el régimen de cuantía de prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social, desde el inicio de la baja hasta el fin de la incapacidad temporal reglamentaria en tanto en cuanto dure dicha hospitalización.
- b. Contingencias comunes y profesionales: En el caso de que concurran las citadas contingencias la empresa complementará las retribuciones salariales de la persona trabajadora en el 100% (no afectando a las pagas extraordinarias) en tanto no se vea modificado el régimen de cuantía de prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social, siempre y cuando la persona trabajadora no haya tenido algún proceso de incapacidad temporal por cualquiera de las contingencias en los 12 últimos meses a la fecha del inicio de la nueva incapacidad temporal, tomando para su consideración la fecha de finalización de la última incapacidad temporal.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30.—Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.



Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Artículo 31.—Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 32.—Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de las personas trabajadoras, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizarán fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.



CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.—La representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades y derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores, el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, y restantes normas concordantes.

Artículo 34.—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El comité de empresa y/o los delegados de personal son las personas representantes colectivos y unitarios respectivamente de las personas trabajadoras del centro de trabajo o empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencias, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 35.—Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) vigente en cada momento.

Segunda.— Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores. Igualmente, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84 del TRET, el presente Convenio Colectivo, durante su vigencia y en las materias que en él se regulan, no podrá ser afectado por lo dispuesto en otros convenios.

Tercera.— 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.

Cuarta.— 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.

Quinta.— 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.

Sexta.— 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).

Séptima.— En materia de igualdad se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad vigente suscrito entre la empresa URBASER, S.A y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, o Plan que lo sustituya.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2024								
	Salario base	PTP	Actividad	Transporte	Verano	Navidad	Marzo	SBA
Encargado	1.239,46	184,73	201,09	70,47	1.239,10	1.239,10	1.239,10	24.066,27
Conductor	1.230,49	183,40	116,86	70,47	1.230,49	1.230,49	1.230,49	22.906,01
Peón RSU	1.017,95	151,72	140,49	70,47	1.017,95	1.017,95	1.017,95	19.621,33
Peón	1.017,95	151,72	0,00	70,47	1.017,95	1.017,95	1.017,95	17.935,50
Nº de veces	12	12	12	12	1	1	1	

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

