



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-474 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa General de Asfaltos y Servicios, SL, con sus trabajadores que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Camargo, para los años 2023 a 2027.*

Código 39002832012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa GENERAL DE ASFALTOS Y SERVICIOS, SL, con sus trabajadores que prestan sus servicios para el Ayuntamiento de Camargo, para los años 2023 a 2027, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 11 de octubre 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, 20 de enero de 2025.

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



11 DE OCTUBRE DE 2024

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA GENERAL DE ASFALTOS Y SERVICIOS, S.L
CON SUS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PARA EL AYUNTAMIENTO DE
CAMARGO PARA LOS AÑOS 2023 A 2027.**

Artículo 1. Partes signatarias y Ámbito de aplicación.

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la empresa GENERAL DE ASFALTOS Y SERVICIOS, S.L y la Delegada de Personal del Sindicato USO en dicha empresa, adscritos al servicio de recogida de residuos en el Ayuntamiento de Camargo.

El convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa "GEASER, S.L", en los lugares que tenga contratados esta empresa con el Ayuntamiento de Camargo (Cantabria) correspondientes a la gestión de los servicios de recogida, transporte y eliminación de RSU, para dicha entidad pública.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cinco años desde el uno de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2027, comenzando su vigencia a todos los efectos económicos desde el 1 de julio de 2024.

Artículo 3. Denuncia.

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo convenio en la primera quincena de enero del año 2028 y a concluir las en un plazo máximo de 14 meses. El convenio colectivo se entenderá prorrogado en su integridad hasta que se suscriba otro.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, tenga establecida la empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

Toda disposición de rango superior a este convenio, y de obligado cumplimiento, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo con respecto a cualquier artículo o artículos de este convenio será incluido automáticamente en éste, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando, dicha ventaja, supere en el computo anual, lo aquí pactado.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las ya existentes, en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sean la naturaleza o el origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones de general aplicación o convenios colectivos de ámbito superior al presente, solo podrán afectar a las condiciones pactadas, cuando consideradas las nuevas condiciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para cuantas dudas puedan surgir entre las partes obligadas por el presente convenio, así como las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, así como para la aplicación de la cláusula de revisión salarial, se constituirá una comisión paritaria que puedan conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan ser planteadas, siendo obligatorias en los supuestos de conflicto colectivo.

Estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

La comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo o dictamen en el plazo máximo de diez días, desde la presentación del asunto.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, en los procedimientos de modificación sustancial colectivas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada.

En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine el organismo competente o el árbitro que, en su caso, las partes designen.

Artículo 7. Modificación de las condiciones de trabajo.

Respecto a la movilidad funcional dentro de la empresa se estará a la legislación vigente de aplicación sobre la materia.

Artículo 8. Jornada de trabajo y horario.

La jornada anual será de 1642 horas y 30 minutos, con una jornada diaria de 6 horas y 5 minutos y semanal de 36 horas y 30 minutos, reduciendo el tiempo de bocadillo a 25 minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Al finalizar el año se realizará el ajuste correspondiente según el calendario de trabajo del año siguiente.

Artículo 9. Tiempo de bocadillo.

Se establece un tiempo para la toma de bocadillo, descanso, de una duración total de 25 minutos, tiempo que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.



La hora de inicio será establecida por la empresa, publicada en el tablón de anuncios y de obligado cumplimiento.

Artículo 10. Horas extraordinarias y excesos de jornada.

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

En estos casos excepcionales, la empresa informará a los Delegados de Personal, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Esta información determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

De acuerdo con lo establecido en la normativa sobre cotización adicional por horas extras, las partes firmantes se comprometen a su cumplimiento en cuanto a notificación y cotización.

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100% las realizadas en festivo o domingo o en horario nocturno, pudiendo ser compensadas mediante un descanso equivalente, con el recargo citado.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales y retribuidas con un mínimo de 26 días laborables, que preferentemente serán continuados.

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

Todo trabajador conocerá la fecha de inicio de vacaciones con dos meses de antelación.

Las partes firmantes declaran y convienen que la retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que percibirán como si estuviesen trabajando.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Permisos y licencias.

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

Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: 2 días naturales.

Por muerte del cónyuge: 5 días naturales.



Por fallecimiento de padres o hijos: 4 días naturales. Por fallecimiento de hermanos políticos: 2 días naturales. Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: 3 días naturales.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día natural.

Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de ascendientes o colaterales directos del trabajador hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días naturales.

Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

En todos los supuestos anteriores los días de licencia se ampliarán en dos días más, en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La condición de pareja de hecho dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratara, previa la justificación de su inscripción como tal.

El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias anteriormente relacionados, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

3 días laborables al año para asuntos particulares. Se deberán solicitar por escrito y con una antelación a la fecha de disfrute máxima de un mes y mínima de 8 días, debiendo además cumplirse las siguientes condiciones:

- No podrán coincidir en los días de asuntos propios dos o más trabajadores, con independencia de la categoría.
- Esos días serán concedidos en función de las necesidades del servicio.

La empresa estará obligada a dar respuesta a la petición con una antelación mínima de 48 horas a la fecha solicitada.

Artículo 13. Nivel de empleo.

Con el fin de mantener la actual plantilla y las ampliaciones que se produzcan, cada baja que pudiera producirse por fallecimiento, jubilación, incapacidad laboral permanente definitiva, total, absoluta o gran invalidez, rescisión o finalización de contrato, se corresponderá con un nuevo ingreso después de realizar la promoción interna, si procede. Este nivel de empleo dejará de ser obligatorio cuando se dejara de prestar algún servicio en las contratas.

Artículo 14. Promoción interna.

Cuando se produzcan vacantes definitivas o ampliación de plantilla de la empresa, y su ocupación pueda suponer una promoción para otros miembros de la plantilla, serán estos convocados prioritariamente, siempre que reúnan los requisitos previos exigidos, teniéndose en cuenta lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, para realización de las pruebas que oportunamente se determinen por la empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios



Las pruebas serán eliminatorias.

- En caso de no cubrir las plazas libres con personal de la plantilla, se someterán al mismo examen la gente que se presente de fuera de la empresa.
- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva plaza.

Estas plazas serán para toda clase de categorías establecidas en la empresa, excepto para los puestos de confianza, que serán jefes, encargados y capataces.

Se formará una comisión paritaria integrada por 2 miembros, uno por la empresa y otro por los trabajadores, para la realización y control de las pruebas.

La empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión de personal presentado a las pruebas y su aprobación después de los exámenes realizados.

Artículo 15. Subrogación del personal.

Se subrogará a todos los trabajadores en todos sus derechos y obligaciones, si por cualquier causa la empresa cesara en la prestación de los servicios contratados y de los que en un futuro se pudieran contratar. Los trabajadores pasarán a formar parte de la nueva concesionaria, en los términos, requisitos y condiciones previstos en el convenio general del sector vigente en cada momento.

La subrogación del personal se producirá de acuerdo con el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores viene prestando sus servicios a la fecha de hacerse público el nuevo pliego de condiciones.

Artículo 16. Contrataciones.

La empresa anunciará en los locales del SPEE, la convocatoria de las plazas vacantes definitivas que pudieran producirse en su plantilla, una vez dado cumplimiento, si procediese, a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

Tendrán preferencia para ocupar dichas vacantes aquel personal que haya prestado o preste servicios de forma eventual en la misma.

Artículo 17. Contrataciones temporales.

Cuando la empresa realice contratos temporales, facilitará a cada nuevo trabajador una copia del mismo, una vez dicho contrato haya sido visada por el organismo oficial correspondiente.

También la empresa entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos firmados de acuerdo con la legislación vigente.

En el momento de la firma, podrán estar presentes los representantes sindicales de los trabajadores, siempre que el trabajador a contratar así lo solicite.

Se comunicará al Delegado de Personal todas las bajas, rescisiones y no renovaciones.



La copia del alta en la Seguridad Social se dará en el plazo de ocho días desde el ingreso.

Artículo 18. Suplencias.

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc. se produjeran ausencias al trabajo entre el personal, todas las suplencias serán cubiertas en el menor tiempo posible, incorporando al operario correspondiente.

Artículo 19. Personal de taller.

El oficial de 1ª mecánico tendrá disponibilidad para emergencias de maquinaria en RSU Camargo ante causas imprevistas, estableciéndose la cantidad de 180 euros/mes con las correspondientes revisiones salariales pactadas en este convenio en el artículo 21.

Artículo 20. Uniformidad.

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

Uniformidad de invierno:

Encargado: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.

Conductor: 1 buzo, 1 jersey, 1 anorak y 1 par de botas o zapatos.

Peón de recogida: 2 buzos reflectantes, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas y 1 gorra.

Uniformidad de verano:

Encargado: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos.

Conductor: 1 pantalón, 1 cazadora, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos y 1 gorra.

Peón de recogida: 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra.

Fechas de entrega:

Invierno: 1 de octubre.

Verano: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados, de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de Convenio número 9910035 que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1995 (BOE 7 de marzo 1996)

Artículo 21. Revisiones salariales.-

Se acuerda la siguiente revisión salarial a los devengos mensuales y pagas extraordinarias:



- 2023: 3%
- 2024: (3,5%)
- 2025: 4,5%
- 2026: 5%
- 2027: 5%

Las tablas de los diferentes años se acompañan como anexo I.

- TOTAL 21%

Se adjuntan en el Anexo I, también las tablas salariales correspondientes a los años 2025,2026 y 2027, que reflejan y contienen los incrementos pactados para dichos años, por lo que se estará a las cuantías reflejadas en las mismas.

Si el incremento del IPC estatal entre los años 2023 y 2027 superase la suma del 21%, se procederá a una revisión el 1 de enero de 2028, abonándose la diferencia resultante entre el 21% y el incremento producido.

La subida salarial anteriores a la fecha de firma del convenio, no generaran revisión alguna, ni devengo de atrasos de los periodos anteriores procediéndose únicamente a la actualización salarial y por lo tanto al abono de las tablas actualizadas desde el 1 de julio de 2024.

Artículo 22. Complementos salariales.

A. Antigüedad consolidada.

La antigüedad consolidada se mantiene invariable con carácter “ad personam” de forma indefinida, siendo la cifra percibida mensualmente por cada trabajador la que figura en el anexo II.

B. Plus convenio.

Se establece para cada categoría profesional un concepto denominado plus convenio que incorpora todos los complementos salariales de cada puesto.

Dicho plus se encuentra considerado y englobado, para cada categoría, dentro del valor del devengo mensual.

C. Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán en concepto de nocturnidad las cantidades que se reflejan en la Tabla Salarial Anexa, que se encuentran prorrateadas mensualmente, sin perjuicio de que se devenguen por día efectivo de trabajo. Los importes correspondientes a la nocturnidad experimentarán las mismas subidas, durante la vigencia del presente convenio colectivo, que las establecidas en el artículo 21 para los devengos mensuales.



D. Actividad, Transporte e Incentivos.

Para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo alguno de estos conceptos, se mantendrá el importe del mismo así como su percepción a título personal, no aplicándose ningún tipo de revisión.

Se refleja en el anexo III las cifras percibidas mensualmente por cada trabajador.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal afectado por el presente convenio, se establecen tres gratificaciones extraordinarias, todas sobre la base de 30 días, cuya cuantía será la establecida en la tabla del anexo I para los diferentes años, incrementada en cada caso por la antigüedad consolidada.

Los importes correspondientes a las gratificaciones extraordinarias experimentarán las mismas subidas, durante la vigencia del presente convenio colectivo, que las establecidas en el artículo 21 para los devengos mensuales.

La gratificación de verano, se abonará el 20 de julio.

La gratificación de diciembre, se abonará el 20 de diciembre.

La gratificación de beneficios, se abonará el 20 de marzo.

Artículo 24. Trabajo en domingos y festivos.

Todo trabajador, independientemente de su categoría, que según su calendario laboral trabaje en domingo, percibirá la cantidad de 81,25 Euros a partir del 1 de julio de 2024, incrementada con la revisión salarial del artículo 21, sin perjuicio del día de descanso semanal que por su calendario de trabajo le corresponda.

Todo trabajador que realice trabajos en días festivos distintos a domingos, percibirá las cantidades reflejadas a continuación como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso. Las citadas cuantías se aplicaran a partir del 1 de julio de 2024.

Dada la diferencia de jornada entre la máxima legal y la pactada en este convenio, los trabajos efectuados en festivos se considerarán trabajos ordinarios, pactando en compensación dichas retribuciones, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

Cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía correspondiente a la retribución de las tablas del 2022 incrementado en los porcentajes pactados en el artº 21 de incrementos salariales para cada año.

CATEGORIA	2024	2025	2026	2027
Conductor noche	147,75 €	154,40 €	162,12 €	170,23 €
Conductor día	140,72 €	147,05 €	154,40 €	162,12 €
Peón	121,96 €	127,44 €	133,82 €	140,51 €
Oficial 1º mecánico	140,72 €	147,05 €	154,40 €	162,12 €



Artículo 25. Pago de haberes.

El pago de haberes se realizará por mensualidades y mediante transferencia bancaria, estando todos los trabajadores obligados a proporcionar a la empresa los datos precisos de la cuenta por la que desean la percepción de haberes.

La fecha de abono de dichas transferencias en la Entidad que fije el trabajador, será el día primero de cada mes. En caso de que este día sea sábado, domingo o festivo se adelantará al día laborable anterior. No obstante, la empresa enviará a la Entidad Bancaria el día final de cada mes, la relación de transferencias a fin y efecto de que dicha Entidad pueda entregar cantidades a cuenta.

Artículo 26. Recibo de finiquito.

Todo trabajador, al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que se le presente, que ponga fin a la relación laboral para su estudio durante un periodo de 48 horas, en las que tendrá que tomar una decisión al respecto.

Artículo 27. Ayuda por rotura de gafas.

Se establece una ayuda para reponer gafas o lentillas cuando su rotura sobrevenga como consecuencia de la actividad laboral habitual.

Esta ayuda se abonará una sola vez por año y con un límite de 200 Euros, siempre que se acredite suficientemente.

Artículo 28. Día de hermandad.

Un día al año, cuya fecha deberá aproximarse a la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre), se llevará a cabo una comida de hermandad entre todos los operarios de la empresa, ofrecida voluntariamente por la misma. Dicho día será festivo a todos los efectos, considerándose como abonable y no recuperable.

Artículo 29. Ayuda escolar

Se abonará la cantidad de 70 Euros anuales, que será revisada de acuerdo con el artículo 21, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre que se acredite debidamente con su matriculación en un centro docente correspondiente a la fecha en curso en dicha matriculación.

Para percibir dicha ayuda, está deberá ser solicitada antes de finalizar el mes de octubre.

El abono de dicha cuantía, vendrá reflejado en la nómina del mes en el que sea solicitado.

El empleado o aquellos hijos de empleados que sigan cursando estudios oficiales aun siendo mayores de 18 años, tendrán derecho al abono de estos 70 Euros o de 100 Euros si se tratase de estudios superiores universitarios, al presentar justificante de estar matriculado en dichos estudios.



Artículo 30. Ayuda por hijos con discapacidad.

Los trabajadores con hijos con alguna discapacidad física o intelectual, cuando esté determinada por dictamen médico de la Seguridad Social percibirán de la empresa 130 Euros mensuales más los incrementos pactados en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Artículo 31. Seguro individual de accidentes de trabajo.

La empresa suscribirá una póliza con una Entidad Aseguradora que garantice para el año 2024 la cantidad de 45.206 euros en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, y de 32.237 euros, en caso de muerte, que sean sobrevenidas como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Estas cantidades aseguradas serán revisadas para los años posteriores a 2024 con los incrementos que para estos se establecen en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Para figurar como asegurado en dicha póliza será preciso tener la consideración de trabajador fijo de la plantilla. De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la empresa más responsabilidades ni obligación de la de tener suscrita dicha póliza.

En caso de que por razones personales del trabajador éste fuera excluido de la póliza de seguro colectivo citada, la empresa estará únicamente obligada a facilitar al mencionado trabajador una cantidad equivalente al importe de la prima de seguro que por él hubiera tenido que abonar por las coberturas señaladas.

Artículo 32. Garantía por retirada del permiso de conducir.

Todo trabajador que para el desarrollo de su trabajo utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C ó B, en el supuesto de que sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, salvo como consecuencia de consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas siempre que fuera posible, tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

- a. Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de 12 meses, la empresa, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el periodo de retirada, el salario de conductor.
- b. En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de 3 meses, la empresa, le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar.
- c. Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, siempre que dicho conductor tenga una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, está le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.



En los supuestos citados en los apartados a) y b) de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto su permiso de conducir reglamentario.

Artículo 33. Incapacidad temporal.

A todo trabajador que, prestando su servicio en la empresa, cause baja por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo indican:

A. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

El 100% de su salario tomado del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, desde el primer día de la IT.

B.- Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 100% de su salario tomado del recibo de salarios del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, en ambos casos siempre y cuando el porcentaje de absentismo dentro de la plantilla de la empresa no supere el 5,5% en el año anterior.

En caso de que este porcentaje sea superado se aplicará el 80% durante los nueve primeros días, y el 100% a partir del décimo día de baja.

Si se produjera hospitalización la garantía sería la ya especificada en el apartado A, es decir, el 100% de su salario, con las exclusiones ya establecidas.

Además de los supuestos que se recogen tendrán derecho a percibir el complemento de IT de enfermedad común al 100% de su salario tomado del mes anterior a la baja, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si lo hubiere, desde el primer día de la IT, los trabajadores que en el año natural anterior, y en el transcurso de los meses del mismo año de la IT, no hayan cogido ninguna baja médica.

En todos los casos, estas garantías salariales de IT a cargo de la empresa, se abonarán mientras el trabajador siga de alta y en activo en la empresa, no teniendo obligación de seguir abonándolo si causa baja en la misma, aunque siga en situación de incapacidad temporal o tenga posteriormente una recaída.

Artículo 34. Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo.

De igual forma, las partes son conscientes del quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su relativa influencia en la productividad.



Para intentar conseguir estos objetivos, acuerdan:

1. Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo.
2. Adoptar las adecuadas medidas de seguridad e higiene de acuerdo, con lo estipulado en el apartado específico.
3. La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo cuando se superan entendido como la no presencia del trabajador en el puesto del trabajo. No serán computables a efectos de cuantificación los siguientes conceptos:
 - Licencias reglamentarias establecidas en el artículo 12.
 - Las relativas a enfermedad grave o intervención quirúrgica.
 - Hospitalizaciones, accidentes de trabajo. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 - Realizaciones de funciones sindicales y representación del personal establecidos legal o convencionalmente. Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, con la excepción de I.T que si computará.

Con el fin de llevar a cabo una labor de seguimiento en la evolución del absentismo, se creará una comisión paritaria compuesta por miembros del Comité de Empresa y representantes de la empresa en números iguales. Dicha comisión, con los datos aportados por la empresa, elaborará semestralmente índices de absentismo para verificar la evolución del mismo, la eficacia de las medidas puestas en uso y llegar a conclusiones sobre nuevas medidas o variantes de las anteriores.

Artículo 35. Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de la Empresa dispondrán de un Delegado Sindical que representará a la Central Sindical en la propia Empresa, y que deberá ser miembro de la plantilla de la misma, pero careciendo de las demás prerrogativas de la LOLS, al no alcanzar la empresa el número de 250 trabajadores.

Estas Secciones Sindicales, tendrán derecho de reunión dentro de la Empresa y, siempre, fuera de las horas de trabajo. La empresa facilitará un local para ello.

Artículo 36. Derecho y local de reunión.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes. Durante el periodo de negociación del convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes. Estas asambleas se celebrarán en los 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 37. Asesores sindicales.

El Delegado, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las centrales sindicales, a las que se encuentran afiliados los trabajadores.

Artículo 38. Cuota sindical.

La empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente. El importe de las retenciones por dicho concepto, serán abonadas a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

Artículo 39. Local sindical.

La empresa pondrá a disposición de los delegados, un local dentro de las instalaciones de la misma, donde puedan realizar las actividades que le son propias.

Dicho local será dotado de mobiliario adecuado, y material de trabajo.

Artículo 40. Tablón de anuncios.

La empresa, pondrá a disposición de los trabajadores de su plantilla, en el Centro de Trabajo, los tablones de anuncios necesario para que puedan ser utilizados por los mismos.

Artículo 41. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que puedan efectuarse en aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos.

Por ello, se constituirá el correspondiente comité según la ley y reglamento de prevención de riesgos laborales, cuyos miembros tendrán los mismos derechos que el Comité de Empresa.

Las partes firmantes del presente convenio observarán como actuaciones básicas, las siguientes:

1. Todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, se someterán a un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, de cuyo resultado le será facilitada aquella documentación que pueda recibir la empresa, salvaguardando la intimidad.
2. Aquellos puestos de trabajo que presenten riesgos especiales, serán objeto de medidas de vigilancia adecuada.



3. En todo parte de accidente de trabajo, se reservará un espacio o se incluirá un anexo, en aquellos casos en los que los representantes de los trabajadores deseen hacer constar su versión sobre el accidente o cualquier otro dato que crean conveniente.
4. Los cambios de organización del trabajo y la introducción de nueva tecnología, deberán ser previamente estudiados con el fin de prever las posibles repercusiones sobre la salud laboral.

Todo el personal dispondrá del tiempo necesario para someterse al reconocimiento médico, caso de que este reconocimiento se efectuase en tiempo libre del trabajador la empresa compensará el tiempo efectivamente empleado en el mismo.

Artículo 42. Calendario laboral.

Anualmente y en el primer mes del año, se elaborará el calendario laboral por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. El citado calendario será expuesto en un lugar visible dentro del Centro de Trabajo, y deberá contener como mínimo: la jornada laboral, días festivos, periodo de vacaciones, etc.

Artículo 43. Cambio voluntario del personal de noche a día y viceversa.

Cuando se produzca una vacante entre los trabajadores que realizan su labor en los horarios de día o de noche, se establecerá un orden de preferencia para ocuparla de acuerdo al siguiente orden de prelación: Antigüedad en el turno, edad y antigüedad en la empresa. Previo plazo de convocatoria de anuncio.

Artículo 44. Personal discapacitado.

El personal que sea declarado afecto de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, podrá ser recolocado en otro puesto de limpieza que sea compatible con su situación, siempre que obtenga autorización de la Entidad Gestora y exista plaza vacante y no se exceda de la plantilla prevista en la contrata.

Artículo 45. Horas sindicales.

Se podrán acumular las 15 horas mensuales, previa comunicación a la empresa y hasta un máximo dos meses.

Artículo 46. Plan de igualdad.

Se adjunta plan de igualdad a disposición de los trabajadores

Artículo 47. Jubilación.

Los trabajadores, previo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación parcial con la reducción de jornada y en los términos regulados en la legislación vigente.



A tal fin el trabajador deberá comunicar fehacientemente a la empresa, con una antelación mínima de cuatro meses su intención de acogerse a la jubilación parcial.

Una vez autorizada la jubilación parcial, el trabajador interesado y la empresa establecerán de mutuo acuerdo el calendario de trabajo, teniendo en cuenta las características del servicio.

Artículo 48. Gastos de desplazamiento y manutención.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa deberá efectuar el abono correspondiente en concepto de dietas, como gastos de manutención a los trabajadores que su jornada laboral sobrepase las 15:00 horas estando fuera de su horario o por haberse modificado su horario, abonándose la cantidad de 15 Euros por día.

Artículo 49. CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

Según lo establecido en el artículo 82.3 del actual Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previa negociación entre la empresa y los delegados de personal representantes de los trabajadores en periodo de consultas de acuerdo con el artículo 41.4 del citado Estatuto, se podrá proceder a la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones laborales previstas en este convenio, con las condiciones, procedimiento, límites, alcance y requisitos previstos en el citado artículo 82.3

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no contemplado en este convenio, será de aplicación el convenio general del sector para la limpieza pública, riegos, recogida de basura y limpieza y conservación del alcantarillado (convenio estatal R.B.U.) que se encuentre vigente en cada momento.

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



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 01-07-2024

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	3146,98			3146,98	2349,31
JEFE DE SERVICIO	2360,23			2360,23	1790,72
ADMINISTRATIVO	1074,98		1109,59	2184,57	1659,81
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	871,01		1227,55	2098,55	1401,14
OFICIAL 1ª MECANICO	1099,61		1113,17	2212,78	1540,21
CONDUCTOR DIA	974,02		1090,83	2064,84	1432,20
CONDUCTOR NOCHE	974,02	199,60	1090,83	2264,45	1432,20
PEON ESPECIALISTA	919,40		1017,67	1937,08	1364,01
ENCARGADO	1210,35		1287,53	2497,88	1671,58

TABLAS SALARIALES 2025

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	3288,59			3288,59	2455,03
JEFE DE SERVICIO	2466,45			2466,45	1871,30
ADMINISTRATIVO	1123,36		1159,52	2282,88	1734,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	910,20		1282,79	2192,99	1464,19
OFICIAL 1ª MECANICO	1149,09		1163,26	2312,35	1609,52
CONDUCTOR DIA	1017,85		1139,91	2157,76	1496,64
CONDUCTOR NOCHE	1017,85	208,58	1139,91	2366,35	1496,64
PEON ESPECIALISTA	960,78		1063,47	2024,25	1425,39
ENCARGADO	1264,82		1345,47	2610,29	1746,80

TABLAS SALARIALES 2026

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	3453,02			3453,02	2577,78
JEFE DE SERVICIO	2589,77			2589,77	1964,87
ADMINISTRATIVO	1179,53		1217,49	2397,02	1821,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	955,71		1346,92	2302,64	1537,40
OFICIAL 1ª MECANICO	1206,55		1221,43	2427,97	1689,99
CONDUCTOR DIA	1068,74		1196,91	2265,65	1571,48
CONDUCTOR NOCHE	1068,74	219,01	1196,91	2484,67	1571,48
PEON ESPECIALISTA	1008,82		1116,64	2125,46	1496,66
ENCARGADO	1328,06		1412,75	2740,80	1834,14



TABLAS SALARIALES 2027

DEVENGO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS					
CATEGORIA	SALARIO BASE	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	DEVENGO MENSUAL	PAGAS EXTRAS
JEFE DE ADMINISTRACION	3625,67			3625,67	2706,67
JEFE DE SERVICIO	2719,26			2719,26	2063,11
ADMINISTRATIVO	1238,50		1278,37	2516,87	1912,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1003,50		1414,27	2417,77	1614,27
OFICIAL 1ª MECANICO	1266,87		1282,50	2549,37	1774,49
CONDUCTOR DIA	1122,18		1256,75	2378,93	1650,05
CONDUCTOR NOCHE	1122,18	229,96	1256,75	2608,90	1650,05
PEON ESPECIALISTA	1059,26		1172,47	2231,73	1571,49
ENCARGADO	1394,46		1483,38	2877,84	1925,84

ANEXO II

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
LUCIANO LOPEZ CAMPO	73,89 €
BEGOÑA CASTAÑO ESCALANTE	137,80 €

ANEXO III

ACTIVIDAD, TRANSPORTE E INCENTIVO

	ACTIVIDAD	TRANSPORTE	INCENTIVO
LUCIANO LOPEZ CAMPO	48,55 €		

TABLA DE DOMINGOS

	2024	2025	2026	2027
TODAS LAS CATEGORIAS	81,25 €	84,91 €	89,16 €	93,61 €

2025/474

CVE-2025-474