7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-986 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa UTE Depuram Paprec Besaya, para el periodo 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.*

Código 39101060012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa UTE Depuram Paprec Besaya para el periodo 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, suscrito inicialmente por la Comisión Negociadora con fecha 13 de septiembre de 2024 y subsanado con fecha 10 de enero de 2025, 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, 3 de febrero de 2025.
El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-986

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA UTE DEPURAM PAPREC BESAYA

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º : PARTES SIGNATARIAS

De una parte, la empresa UTE DEPURAM PAPREC BESAYA y de otra Los Delegados de Personal, representantes de los trabajadores.

Articulo 1º.1 : ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de la empresa UTE DEPURAM PAPREC BESAYA.

Artículo 2º : ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa UTE DEPURAM PAPREC BESAYA, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art.9 de este convenio y tablas salariales.

Artículo 3º : ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa UTE DEPURAM PAPREC BESAYA, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4º : ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero del 2023, finalizando el 31 de Diciembre del 2025. Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta que no haya un nuevo Convenio, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 5º : DENUNCIA Y REVISIÓN

Cualquiera de la partes signatarias del Convenio Colectivo podrán denunciar el mismo, lo hará por escrito a la otra parte, con notificación a la Dirección General de Trabajo y detallando el alcance y contenido de la negociación, con un plazo mínimo de dos meses. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia. Si

CVE-2025-986

transcurrido un año desde la denuncia no se acuerda un nuevo Convenio Colectivo, se pacta seguir aplicando el presente.

Artículo 6º : 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 7º : CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8º : INGRESO AL TRABAJO

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

La Empresa comunicará a los Delegados de Personal, el personal a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregara una copia del contrato al trabajador/a contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

Cuando surja una vacante definitiva en el servicio, de categoría de conductor, la empresa estará obligada a ofrecer la posibilidad de promocionar a cualquier trabajador con categoría inferior y que este en posesión del carnet de conducir tipo C en vigor, para ello abrirá un plazo de 15 días, para que los trabajadores que así lo consideren, soliciten promocionar a la categoría de conductor.

En el caso de haber más solicitudes que vacantes, el trabajador de mayor antigüedad tendrá preferencia sobre los demás.

Ceses:

Los trabajadores, que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento con un plazo 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

CVE-2025-986

contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la Empresa.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevara la perdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido. Por parte de la empresa, dicho incumplimiento será compensado económicamente al trabajador en tantos días de diferencia en el preaviso.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 9º : CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

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

- **Conductor**: Operario/a con permiso de conducir que le corresponde y conocimientos técnicos y prácticos suficientes. Se ocupa de la limpieza, mantenimiento y el control para las revisiones o inspecciones técnicas del vehículo. En su caso realizará o ayudará a la carga, descarga y transporte de la mercancía, siempre que por necesidades recogidas en las cláusulas técnicas del pliegue de la licitación realice el trabajo solo con un peón.

- **Peón**: Operario/a encargado de ejecutar labores de manipulación de cargas, reparación de elementos, etc., para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º: PRESTACION DEL TRABAJO

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

La Empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene, y seguridad. Por su parte los trabajadores/as utilizaran los medios de protección que la empresa facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.
Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir y le sea de aplicación el RD 1032/2007, le serán abonados los gastos de obtención

CVE-2025-986

del CAP, (certificado de aptitud profesional), así como se le facilitara la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

En cuanto a la demanda de personal para la realización de las funciones propias del contrato, se estará a lo dispuesto en las cláusulas técnicas que recoja el pliegue que regula el dicho contrato.

Para evitar riesgos a los trabajadores, cuando se produzcan nevadas, aquellos trabajadores que tengan que realizar su trabajo en otros centros de trabajo distintos del habitual, que es donde reside, el trabajador prestara su trabajo en el centro de trabajo habitual.

CAPITULO V
PROMOCION Y ASCENSOS

Artículo 11º: 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 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios.
Ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

Trabajo de Superior Categoría por razones Organizativas, Técnicas o Productivas:
Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador/a en esa situación serían las más beneficiosas.

Trabajo de Inferior Categoría por razones Organizativas, Técnicas o Productivas:
Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifique y por el tiempo imprescindible. Al trabajador/a se le respetara la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.
La Empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los Representantes de los trabajadores.

CVE-2025-986

Normalmente solo se prestara el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente o por necesidades del servicio podrá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todos estos casos el trabajador percibirá una Dieta por Trabajo a Tarea y que será por día trabajado.

CAPITULO VI
RETRIBUCIONES

Artículo 12º: SISTEMA SALARIAL

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, 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 descanso computables como trabajo.

Percepciones Salariales:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:
1. Salario Base.

2. Complementos Salariales:

Personales
De puesto de trabajo.
De cantidad o calidad de trabajo.
Las cantidades que la empresas abonen libremente y voluntariamente a sus trabajadores / as.
Las pactadas en Convenio que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.
Complemento personal.

3. De vencimiento superior a un mes:

Las Pagas Extraordinarias.
Remuneración de días de asuntos propios no disfrutados.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extra salariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descansos.

Percepciones no salariales:

Las indemnizaciones por gastos realizados por el trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral.

CVE-2025-986

Y las indemnizaciones por ceses y desplazamientos.

Artículo 13º: ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Se establece en La Empresa la estructura de las percepciones económicas en base a, los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Retribución de Vacaciones.
- Complemento Personal.
- Complemento de productividad
- Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Toxico-Penoso- Peligroso, Antigüedad).
- Pluses Extra salariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, pluses de transportes, ropa de trabajo, dietas u otros de similar naturaleza.

Artículo 14º: INCREMENTOS SALARIALES

Los salarios y sueldos de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo quedan reflejados en las tablas salariales para el año 2.023 y 2024.

Para el año 2.025, el incremento lo marcara la variación del IPC existente.

Artículo 15º: ANTIGÜEDAD

En los primeros siete años de prestación efectiva de servicios en la empresa, no se generará ningún derecho en concepto de antigüedad. A partir del séptimo año de prestación efectiva en la Empresa, se comenzará a devengar complemento de antigüedad por permanencia

- Con 11 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el primer tramo.
- Con 15 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el segundo tramo.
- Con 19 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el tercer tramo.
- Con 23 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el cuarto tramo.
- Con 26 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el quinto tramo.
- Con 30 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde el sexto tramo.

CVE-2025-986

A partir del 2.024 la antigüedad se devengará, para todos los trabajadores adscritos al presente convenio, desde el primer día de prestación de servicio en la Empresa, de tal forma que:

- En el 2.024 se pagará el 50 % del valor económico del complemento de antigüedad teniendo en cuenta para su cálculo los años efectivos de prestación de servicio del trabajador.
- A partir del 2.025 se pagará el 100 % del complemento de antigüedad.

El valor económico del quinquenio será del 5% sobre los conceptos salariales (salario base, complemento personal, toxico-peligroso, plus de transporte).

En cuanto al personal subrogado, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del R.D. Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º: TRABAJO TOXICO-PENOSO- PELIGROSO

Los trabajadores de la empresa tanto en limpieza como en recogida que tengan que realizar excepcionalmente labores- toxicas- peligrosas, se les abonaran un plus por estos conceptos del 20% sobre el salario base. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagará por mes trabajado. A pesar del pago de este plus, la empresa cumplirá escrupulosamente con la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales vigente en cada momento.

Artículo 17º: TRABAJOS NOCTURNOS

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL- EQUIPARACION

Como consecuencia del acuerdo de homologación recogido en el texto del Convenio 2003-2004, según art. 18. Se estableció un Complemento personal, no siendo de aplicación el art.7 del Convenio en lo que se refiere a la no posibilidad de absorción o compensación al finalizar la homologación salarial arriba referida.
Asimismo, las partes se comprometen a que dicho complemento no podrá verse afectado por lo establecido en el art. 41.1.d del estatuto de los Trabajadores, dada la vinculación de dicho complemento al salario base.

Artículo 19º: PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y DIETAS
Se establece un Plus de transporte por gastos para acudir al puesto de carácter extra salarial (ver Tablas).

CVE-2025-986

Dicho Plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrara por mes de trabajo.
Si por necesidades del servicio, el trabajador/a tuviese que desplazarse utilizando su vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,23 euros/ Km. En el supuesto que el desplazamiento se realice con un vehículo de la empresa, dicho concepto de kilometraje no corresponderá. Así mismo dicho Plus será incompatible con la Dieta de Trabajo a Tarea, quiere esto decir que no compensara este Plus un Trabajo a Tarea.

Dietas:
El importe de las dietas será el reflejado en Las Tablas Salariales.

Dieta de Trabajo a Tarea o Plus Trabajo a Tarea El valor de esta Dieta o Plus para el año 2023 y sucesivos vienen reflejados en la Tabla de Dieta de Trabajo a Tarea. Se cobrara por Día de Trabajo efectuado a tarea. Los Trabajos a Tarea, se compensarán exclusivamente con estas dietas.

Artículo 20º: PERMISO DE CONDUCIR

A todo trabajador que conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de la imperiosa necesidad del servicio a realizar le fuese impuesta una sanción administrativa, y siempre que en la realización del servicio no haya imputación de responsabilidad comprobada del trabajador, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción incluida la recuperación de los puntos en su caso. Si la sanción conllevase la retirada del permiso de conducir, tanto por acatamiento de sanción o sentencia firme, la empresa le asignara al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el periodo de retirada de carne, las retribuciones de la categoría profesional que tuviere reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso la empresa lo incorporara en su puesto de trabajo habitual.
Además, la empresa abonará al trabajador el coste de la renovación del permiso de conducir cuando ésta proceda, previa presentación de la factura oportuna.

Artículo 21º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonará 3 gratificaciones extraordinarias de 30 días.

- Julio, que se abonara con fecha limite el 15 de Julio.
- Navidad, que se abonara con fecha limite el 15 de Diciembre.
- Marzo, que se abonara con fecha limite el 15 de Marzo.

CVE-2025-986

Computándose a estos efectos como tiempo efectivo de trabajo, el de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, maternidad o riesgo por embarazo.
Las Pagas extraordinarias se abonarán sobre todos los conceptos salariales, excluida la productividad.
Además, en la nómina del mes de octubre se incluirá a los trabajadores que no hagan uso de los tres días de asuntos propios que regula el Artículo 31 del presente Convenio la cantidad de 50 euros brutos por cada día no disfrutado. El control de estos días de asuntos propios se hará por años naturales.

Artículo 22º: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementara a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente, en base a, siguientes criterios:

Accidente de Trabajo:
El 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (Incapacidad Temporal).

Enfermedad Común:
En caso de hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día.
Sin hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día, siempre que el trabajador no haya cogido la baja en los 3 meses anteriores.
En todos los supuestos dicho complemento se pagara en tiempo máximo de I.T. de 18 meses.
En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y el mencionado complemento podrá superar el 100% de las retribuciones que correspondan en activo.
La empresa podrá requerir al trabajador al sometimiento medico oportuno, para comprobación de su estado. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Artículo 23º: CESTA DE NAVIDAD

Con motivo de las fiestas navideñas, cada trabajador recibirá una cesta de Navidad cortesía de la empresa.

CVE-2025-986

CAPITULO VII
JORNADA

Artículo 24º: JORNADA

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la jornada será de: 1.787 Hora/ año (39 horas semanales).

La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con: 14 fiestas, el 3 de Noviembre (San Martin de Porres) y 26 días laborables de vacaciones. El calendario de trabajo estará disponible y visible en el centro de trabajo de la empresa.

Dichos calendarios serán negociados con los Representantes de los Trabajadores dentro de los criterios anteriormente señalados. Las modificaciones del calendario se notificaran a los Representantes de los Trabajadores, y a los Trabajadores/as afectados con un mínimo de 15 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.
No obstante con objeto de adaptar la regulación de la normativa legal sobre jornadas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores, se regulara y pondrá en conocimiento de al menos 12 horas, explicando igualmente la causas de dichos cambios.

Artículo 25º: HORARIO DE TRABAJO

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar:

Recogida de Basura.
Limpieza de contenedores.

Artículo 26º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Por trabajar en Domingo y Festivo el trabajador percibirá un Plus de Domingo o Festivo. Para el 2.023 será la establecida en la tabla salarial, para el 2.024 será de 100 € por festivo trabajado.

El trabajador podrá optar entre cobrar el mencionado plus o compensar las horas trabajadas por el valor de dos días de las mismas por descansos.

Esta compensación no podrá acumularse, ni se producirá seguida al periodo de vacaciones, para ello se disfrutaran los descansos dentro del plazo de 15 días a continuación de la fiesta, o cuando el trabajador lo requiera.

CVE-2025-986

Se considerara el día 3 de Noviembre, festividad de San Martin de Porres, como día no laborable y retribuido. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladara al día siguiente.

Artículo 27º: TIEMPO DE TRABAJO

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas, computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 28º: TURNO DE TRABAJO

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Estos turnos son los siguientes:

- Jornada Partida.
- Jornada de Mañana.
- Jornada de Tarde.
- Jornada de Noche.

Artículo 29º: VACACIONES

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborales.

Los trabajadores disfrutarán las vacaciones en dos turnos.

A todos los efectos los sábados se considerarán laborales, salvo que vengan señalados como festivos.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores establecerán un periodo vacacional que abarque los meses donde se cogerán las vacaciones. Igualmente se fijará un criterio rotativo a la hora de determinar el mes de vacaciones, pudiéndose por acuerdo entre trabajadores y sin entorpecer el normal funcionamiento del servicio, cambiar o partir las vacaciones en dos veces. Se fijará también un sistema de puntuación para organizar los períodos vacacionales de los empleados, de tal forma que exista equidad en la disponibilidad de éstas y haya rotación en el caso que varios trabajadores soliciten año tras año las mismas fechas. Este sistema será acordado entre el jefe de zona y los representantes de los trabajadores, estando a disposición de los empleados. Las vacaciones no comenzarán en el día de descanso del trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año, salvo que esto no sea posible por alguno de los casos establecidos en la Ley.

CVE-2025-986

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

La retribución será de una mensualidad normal, considerándolo como en caso de haber trabajado.

Artículo 30º: PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- Tres Días por Asuntos propios. Vinculados a las necesidades del Servicio.
- Quince Días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Durante cinco Días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de cónyuge, pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos. Ampliados en dos más, en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos, en plazo máximo de un mes.

En todos los supuestos el trabajador deberá aportar el justificante de la autoridad sanitaria correspondiente.

La aplicación de estos permisos se podrá coger durante el ingreso del enfermo.

En todos los supuestos el trabajador determinará cuál es el sistema que quiere aplicar y lo pondrá en conocimiento de la empresa.

- Un Día en caso de fallecimiento de un tío/a, o sobrino por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- Dos Días por traslado de vivienda.
- El trabajador dispondrá de tres horas, con el fin de acudir a una consulta médica. Cuando el desplazamiento precise salir fuera del término municipal más de 20 kilómetros tendrá derecho a toda la jornada.

  Lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente (Art.37 del Estatuto de los Trabajadores).

CVE-2025-986

CAPITULO VIII
SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 31º: SUBROGACION DEL PERSONAL

En este capítulo se estará a lo recogido en el artículo 44 del R.D. Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuanta lo siguiente:

Los trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos: Incapacidad temporal, Descanso maternal o paternal, Incapacidad permanente, Excedencia, Vacaciones., Permisos recogidos en la Ley de Conciliación Familiar y Laboral , pasaran a estar adscritos a la nueva contrata,

Vacaciones en caso de subrogación:

- Si la empresa tiene fijado un calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicación deberá respetar los periodos de disfrute acordados.
- Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador/a.
- El trabajador podrá disfrutar el periodo integro de vacaciones, pero el abono de la nueva empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPITULO IX
SALUD LABORAL

Artículo 32º: SALUD LABORAL

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L.8 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborara la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, de la que se derivara el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individualmente, como colectivamente la protección de los trabajadores/as.

CVE-2025-986

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y plan de prevención participaran los Representantes de los Trabajadores, al igual que los trabajadores/as en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores/as recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

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

RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa en base al Art.22 de la L.P.R.l, procederá a facilitar los Reconocimientos Médicos pertinentes a todos los trabajadores/as de las características específicas y con la prioridad que el puesto de trabajo requiera. Mínimo una vez al año. Garantizándose la confidelidad de lo contenido en los informes médicos y dentro de la jornada laboral. En el caso de fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral e incluso fuera del centro de trabajo, corresponderá a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y o económicas de dicha revisión, incluyendo los gastos de desplazamiento.

El Delegado de prevención dispondrá de un crédito horario adicional retribuido, al contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, Art 86.e.1º

El Delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes, con carácter mensual.

Se constituye la Comisión Paritaria de Salud Laboral, compuesta por los Delegados de Personal y en igual número de miembros de la empresa. El objeto central de dicha Comisión será el desarrollar lo previsto en L.P.R.L, R.S.O. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

La comisión Paritaria de Seguridad y salud laboral, se reunirá cada seis meses con carácter ordinario y cuando se considere necesario a petición de parte, previa comunicación por escrito.

La reunión se convocara en plazo de 5 días hábiles desde que se solicite.

De dichas reuniones se levantará acta de lo hablado y acordado.

CVE-2025-986

Artículo 33º: UNIFORMIDAD

Los trabajadores serán dotados de las prendas de trabajo y los equipos de seguridad de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan:

Equipo de protección individual	Unidad	Duración
Buzo	1	1 año
Traje de Faena	1	1 año
Traje de Agua	1	1 año
Guantes	--	según deterioro
Botas de Agua para lluvia	1	2 años
Prendas de Abrigo (Anorak/ Chaleco)	1	2 años
Camisas o camisetas	2	1 año
Botas o Zapatos de material de Invierno	1	1 año
Jersey	1	1 año

Las prendas relacionadas anteriormente por rotura o deterioro, previa entrega de la misma, serán sustituidas por otras nuevas.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y el Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad y Salud.

CVE-2025-986

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34º: INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

- Muerte por Accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo.
- Incapacidad por Infarto Laboral.
- Muerte por Infarto Laboral.

El Hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

Los importes de cada indemnización vendrán especificados en Las Tablas Salariales.

Artículo 35º: NUEVAS TECNOLOGIAS

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de 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, requieran determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

- La empresa gestionara y negociara estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores, antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia:
  Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo. A tal efectos se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe de ir acompañado, con la correspondiente negociación de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

CVE-2025-986

- Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores no podrán ser inferiores a la que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual percibirá esta.
- La empresa facilitara los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de las nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionara por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder u ocupar dichos puestos o categorías.
- Se impulsara el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Artículo 36º: JUBILACION

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

Artículo 37º: COMISION PARITARIA

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por un Representante / s de los Trabajadores y un Representante/s de la Empresa, en igual número de la que formaran parte de la misma, un máximo de dos asesores por cada parte.

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, tanto por modificaciones, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de otras que puedan atribuirse.

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

De dicha reunión se levantara acta y en supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo

CVE-2025-986

máximo de 7 días, desde la reunión de la comisión paritaria. Si desde dicha mediación del ORECLA no se llegara a ningún acuerdo, las partes se someterán con carácter opcional a un arbitraje vinculante del ORECLA.

Artículo 38º: RESOLUCION DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentaran la utilización del ORECLA_ CANTABRIA (Órgano de Resolución 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 de conflicto colectivo.

DISPOSICION FINAL.

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

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

TABLAS SALARIALES

Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, quedan establecidos en la tabla salarial que al efecto se recoge, en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo, sobre todos los conceptos recogidos y que son los siguientes:

Salario Base.

- Pus Toxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de vacaciones.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia. Dietas.
- Indemnización por Muerte e Enfermedad.
    - Muerte o Incapacidad por Infarto Laboral.

CVE-2025-986

AÑO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO-PENOSO	PLUS TRANSPORTE	COMPLEMENTO PERSONAL AL MES
CONDUCTOR	1075,39	215,08 €	36,89 €	214,82€
PEON	952,44€	190,49€	36,89 €	257,51 €

CONCEPTO	
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,23
PLUS DE FESTIVO 2023	84,18 €
PLUS DE FESTIVO 2024	100,00
PLUS DE DOMINGO	72,15
INDEMNIZACION POR MUERTE	15.747,11 €
INDEMNIZACION POR INVALIDEZ	15.700,05 €
INCAPACIDAD POR INFARTO LABORAL	15.700,05 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	15.700,05 €

AÑO 2024

CATEGORIA	SALRIO BASE	PLU TOXICO-PENOSO	PLUS TRANSPORT	COMPLEMENTO PERSONAL AL MES
CONDUCTOR	1110,88	222,18	38,11	221,91
PEON	983,87	196,78	38,11	266,01

CONCEPTO	
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,23
PLUS DE FESTIVO 2023	84,18 €
PLUS DE FESTIVO 2024	100,00
PLUS DE DOMINGO	72,15
INDEMNIZACION POR MUERTE	15.747,11 €
INDEMNIZACION POR INVALIDEZ	15.700,05 €
INCAPACIDAD POR INFARTO LABORAL	15.700,05 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	15.700,05 €

2025/986

CVE-2025-986