

**ENE 2025
DIC 2027**

Convenio Colectivo

**de la empresa Tratamiento
Integral de Residuos de
Cantabria**

TRICANTABRIA S.L.U.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA - TRATAMIENTO INTEGRAL DE RESIDUOS DE CANTABRIA - (TIRCANTABRIA S.L.U.) 2025-2027

INDÍCE

CAPITULO I - Disposiciones generales.....	3
Disposición Preliminar: “Partes Signatarias.”	3
Art. 1. Ámbito de Aplicación.....	3
Art. 2. Vigencia y duración.....	3
Art. 3. Denuncia.....	3
Art. 4. Unidad de Convenio.....	4
Art. 5. Compensación y absorción.....	4
Art. 6. Comisión paritaria.....	4
CAPITULO II- Organización del trabajo.....	5
Art. 7. Organización del trabajo. Dirección y control de la actividad.	5
Art. 8. Prestación del trabajo.....	6
Art. 9. Discreción profesional.....	7
Art. 10. Productividad.	7
Art. 11. Vestuario.....	7
CAPÍTULO III- Clasificación del Personal.....	7
Art. 12. Clasificación profesional.	7
Art. 13. Funciones profesionales.	8
Art. 14. Comité de Empresa	12
Art. 15. Régimen Disciplinario.....	12
CAPITULO IV- Régimen Económico.....	12
Art. 16. Conceptos retributivos.	12
Art. 17. Incremento salarial.	18
Art. 18. Jornada de trabajo.	18
Art. 19. Vacaciones.....	19
Art. 20. Permisos	22
Art. 21. Permisos Retribuidos por asistencia a consultas médicas o ambulatorias y a especialistas.	24
Art. 22. Permisos no Retribuidos.....	25

Art. 23. Ayuda de estudios.....	25
Art. 24. Seguro de accidentes.....	25
Art. 25. Festividad Convenio.....	26
Art. 26. Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal (I.T).....	26
Art. 27. Jubilación.....	27
Disposiciones adicionales.....	28
Disposiciones transitorias.....	29
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE.....	29

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA - TRATAMIENTO INTEGRAL DE RESIDUOS DE CANTABRIA - (TIRCANTABRIA S.L.U.) 2025-2027

CAPITULO I - Disposiciones generales.

Disposición Preliminar: "Partes Signatarias."

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Comité de Empresa, como representación unitaria de las personas trabajadoras, y, de otra parte, la representación empresarial.

Art. 1. Ámbito de Aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación en sus términos a todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de las funciones profesionales reflejadas en el artículo 13 del presente Convenio, y que prestan sus servicios en TIRCANTABRIA S.L.U., concreta y exclusivamente en la Planta de Tratamiento Integral de Residuos que dicha sociedad dispone en la localidad de San Bartolomé de Meruelo (Cantabria).

Las personas trabajadoras no relacionados en el art.-13, y/o que tengan condiciones laborales retributivas superiores en cómputo global a lo dispuesto en el presente convenio colectivo quedarán excluidas del convenio colectivo y por tanto de su aplicación.

Art. 2. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos retributivos al 1 de enero de 2025, salvo en aquellas disposiciones que por su especificidad en materia de aplicación haya de estarse a lo dispuesto en cada una de ellas.

La duración del convenio será de 3 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2027.

Art. 3. Denuncia.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Art. 4. Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual. En el caso de que se vea alterado el régimen económico y por tanto el equilibrio del convenio, ya sea en virtud de una norma o por resolución judicial o administrativa, deberán reestructurarse los conceptos económicos del mismo, de tal modo que no se vea modificada la retribución bruta total anual pactada en el presente convenio colectivo, por ser la pactada con carácter total por las partes en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Art. 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio sustituirán, compensarán y absorberán todas aquellas condiciones que existiesen en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su origen y naturaleza, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en el modo y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. Comisión paritaria

Para la vigilancia de todo lo pactado en este convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros: tres personas designadas por la dirección de la empresa y tres personas a designar por el Comité de Empresa atendiendo al principio de proporcionalidad. Será convocada mediante comunicación de la Dirección de la Empresa o del Comité de Empresa a la otra parte, proponiendo fecha de convocatoria de reunión con una antelación suficiente y fijando los asuntos a tratar.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en presente convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
- En el caso de su existencia, aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta, se reflejarán en acta que firmarán todos los presentes y tendrá carácter vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general del convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria será la sede de Empresa en San Bartolomé de Meruelo (Cantabria).

La Comisión Paritaria queda integrado conforme acuerdo de las partes por:

Por la representación Empresarial:

- D. Ana María López Alegre.
- D. David Gómez González
- Dña. Nuria Peralta Gorría

Por la representación social:

- Dña. Teresa Gutiérrez Benito.
- D. Victoriano Aja Gutiérrez.
- D. Juan Manuel Colina Matanza.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo con lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de

Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria de día 24 de enero de 2001.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sostenimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

CAPITULO II- Organización del trabajo.

Art. 7. Organización del trabajo. Dirección y control de la actividad.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo en todos sus centros y dependencias, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de trabajo que resulten aconsejables.

Tanto por parte de la persona trabajadora en sus obligaciones como por parte de la Empresa al ejercer sus facultades de dirección, ambas partes se

someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias que marque la Legislación vigente en cada momento.

La persona trabajadora está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su función, grupo o competencia profesional. 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.

Art. 8. Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el Convenio Colectivo. La persona trabajadora prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario 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 prolongar su jornada laboral, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

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 la persona trabajadora utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de las personas trabajadoras todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad.

Por su parte, las personas trabajadoras utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Art. 9. Discreción profesional.

La persona trabajadora está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 10. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Art. 11. Vestuario.

La empresa dotará a las personas trabajadoras de las siguientes prendas de ropa:

Vestuario de verano, fecha de entrega 1ª quincena de abril.

- 1 pantalón
- 1 camiseta de manga corta
- 1 visera.

Vestuario de invierno, fecha de entrega 1ª quincena de octubre.

- 1 pantalones forrados.
- 1 polos de manga larga. 1 polares.
- 1 gorro de lana.
- 1 par de botas al año.
- 1 chaquetón (entrega cada 2 años).

Siendo de uso obligatorio para todo el personal, excepto el de oficinas.

CAPÍTULO III- Clasificación del Personal.

Art. 12. Clasificación profesional.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, función u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

Art. 13. Funciones profesionales.

Los cometidos profesionales son, entre otros, los que a continuación se indican:

Grupo profesional de operarios:

Peón: Persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tan solo la aportación de esfuerzo físico, sin otra condición de prestar la debida atención y voluntad de llevar a cabo lo que le sea ordenado. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras adscritos a dichas funciones pasaran a Peón especialista cuando las mismas tengan una antigüedad en la empresa de treinta y seis meses.

Llegada dicha fecha, se le propondrá a la persona trabajadora el ascenso correspondiente, para proceder a consolidar automáticamente dicha función previa aceptación, cuyos efectos surtirán desde que se produzca la misma. Como consecuencia de dicho ascenso, la persona trabajadora queda obligada a realizar la formación necesaria para el desarrollo efectivo dichas funciones de peón especialista. En el caso de que la persona trabajadora renuncie voluntariamente a dicha formación o a dichas funciones profesionales, no podrá ascender ni consolidar las dichas funciones de peón especialista.

Peón Especialista: Persona trabajadora especializado que ejecuta lo que se le ordena con la debida diligencia y observancia de las normas y reglamentos. Está capacitado para manejar cierto tipo de maquinaria que se le asigne, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior.

Conductor (oficial 2ª y oficial 1ª): Persona trabajadora en posesión del carné de conducir correspondiente y cuyo trabajo principal es la conducción del vehículo que le asigne la empresa. Podrá desarrollar otra serie de trabajos cuando las necesidades de la empresa así lo exijan. En todo momento deberá observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del vehículo, cuidará de su correcto estado y mantenimiento, así como respetará las normas de circulación.

Almacenero (oficial 2ª y oficial 1ª): Persona trabajadora que, con los conocimientos suficientes para el desarrollo de su cometido, realizará sus funciones en el almacén. Se encargará de recibir y despachar los materiales, así como de preparar pedidos y partes de entrada y salida. Realizará las funciones del conductor cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Basculista (oficial 2ª y oficial 1ª): Es la persona encargada y responsable del pesaje de vehículos en la báscula, control y caracterización en primera etapa de los residuos que se reciban en la Planta. Además, efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

Operador de puente grúa RSU (oficial 1ª y 2ª): Es la persona trabajadora encargada de la colocación y organización del foso de RSU, así como de abastecer adecuadamente las tolvas de la planta de reciclaje. Tiene a su cargo el manejo del puente grúa y su adecuada conservación, así como observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Atenderá las instrucciones del encargado de la planta de reciclaje.

Operador de puente grúa RDF: Es la persona trabajadora encargada de la colocación y organización del foso de RDF, así como de abastecer adecuadamente las tolvas de alimentación de las líneas de incineración. Tiene a su cargo el manejo del puente grúa y su adecuada conservación, así como observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Atenderá las instrucciones del jefe de turno de la planta térmica.

Oficiales 3ª (planta, mecánicos, eléctricos e instrumentistas): Personas trabajadoras que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 2ª, ejecutan los cometidos derivados de su profesión, así como todos aquellos que, de acuerdo con su capacitación, le sean asignados por la empresa.

Las personas trabajadoras adscritos a dichas funciones pasarán a ser Oficiales de segunda cuando las mismas tengan una antigüedad mínima en la empresa de treinta y seis meses y ostenten las funciones correspondientes a esta categoría profesional durante treinta y seis meses. Llegada dicha fecha, se le propondrá a la persona trabajadora el ascenso correspondiente, para proceder a consolidar automáticamente dicha función previa aceptación, cuyos efectos surtirán desde que se produzca la misma. Como consecuencia de dicho ascenso, la persona trabajadora queda obligado a realizar la formación necesaria para el desarrollo efectivo dichas funciones de oficial de segunda.

Oficiales 2ª (planta, mecánicos, eléctricos e instrumentistas): Personas trabajadoras que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos derivados de su profesión, así como todos aquellos que, de acuerdo con su capacitación, le sean asignados por la empresa. En el caso de los oficiales de planta, se encargarán del perfecto funcionamiento de las instalaciones, coordinando los equipos de personas que realizan las operaciones propias de la actividad.

Oficiales 1ª (planta, mecánicos, eléctricos e instrumentistas): Son las Personas trabajadoras que, con la preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, lo practican con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento. Se encargarán del mantenimiento, montaje, desmontaje, ajuste, reparación y puesta a punto de las instalaciones o equipos que a cada uno le competa, así como de todos aquellos que, de acuerdo con su capacitación, le sean asignados por la empresa. En el caso de los oficiales de planta, se encargarán del perfecto funcionamiento de las instalaciones, coordinando los equipos de personas que realizan las operaciones propias de la actividad.

Oficial 1ª. Jefe de Equipo: Es la persona trabajadora, que con la experiencia, preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, lo practican con el mayor esmero y pleno rendimiento. Dependiendo del encargado/encargado general o responsable de área, colaborará en la coordinación de equipos para alcanzar el perfecto funcionamiento de las instalaciones, así como para su mantenimiento y supervisión. Desarrollará así mismo las tareas propias como oficial 1ª de su especialidad.

Operador técnico de laboratorio: Persona trabajadora responsable de realizar los trabajos propios del laboratorio y resto de tareas que se le asignen desde el Departamento de Calidad y Medio Ambiente, del cual dependerá.

Operadores de campo: Es el encargado de realizar las maniobras necesarias sobre los equipos de campo para conseguir el correcto funcionamiento de la central, así como de controlar y observar, mediante rondas regulares, el perfecto funcionamiento de los distintos equipos y sistemas. Informará al jefe de turno de las posibles irregularidades, defectos de funcionamiento, averías o cualquier otra eventualidad que pudiera producirse. Pondrá especial atención en aquellos parámetros de funcionamiento, equipos o sistemas que no puedan ser supervisados desde Sala de Control.

Operadores de cuadro: Es el encargado de controlar y supervisar, mediante el sistema de control de la planta, el perfecto funcionamiento del proceso, equipos y sistemas que componen la central térmica, para ello dispondrá de un elevado conocimiento del proceso, el manejo y funcionamiento de los programas del sistema de control distribuido y de la instalación. Realizará la labor de comunicación entre la Sala de Control y el personal de campo. Trabajará bajo orden y responsabilidad directa del jefe de turno.

Grupo profesional de administrativos:

Responsable administrativo: Es aquella persona que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del jefe de departamento correspondiente. A título orientativo se corresponden con este nivel los que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Administrativo: Persona trabajadora con cierta responsabilidad, que dentro de la oficina se dedique a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente inherentes al trabajo de aquellas.

Grupo profesional de Mandos intermedios:

Encargado: Dependiendo del encargado general o del jefe de explotación, se encargarán del perfecto funcionamiento de las instalaciones, coordinando los equipos de personas que realizan las operaciones propias de la actividad, así como el mantenimiento y supervisión de los equipos de dichas instalaciones.

Encargado General: Persona trabajadora que actúa por delegación de la empresa en las funciones que esta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Para todas las funciones profesionales anteriormente descritas, se define el cometido del **Oficial de 1ª Jefe de equipo, Oficial 1ª y del Oficial de 2ª.**

Oficial 1ª. Jefe de Equipo es la persona trabajadora, que con la experiencia, preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, lo practican con el mayor esmero y pleno rendimiento. Colaborará con el encargado/encargado general o responsable de área en la coordinación de equipos para alcanzar el perfecto funcionamiento de las instalaciones, así como para su mantenimiento y supervisión. Desarrollará así mismo las tareas propias como oficial 1ª de su especialidad.

Oficial de 1ª es toda persona trabajadora con experiencia suficiente, que con la preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, los practican con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento. Tendrá cierta capacidad de mando, con posibilidad de acometer trabajos dependiendo del encargado de trabajo correspondiente, teniendo a su cargo a un grupo de oficiales de 2ª y peón especialista.

Oficial de 2ª es toda aquella persona trabajadora que con la preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, los practican con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento.

Oficial de 3ª (planta, mecánicos, eléctricos e instrumentistas): es toda persona trabajadora que sin la preparación y conocimientos de un oficial de segunda desempeñan y practica su oficialía con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento.

Art. 14. Comité de Empresa

La representación legal de las personas trabajadoras, con independencia de lo legalmente establecido en cuanto a garantías y derechos de los mismos, tendrán derecho al uso de uno o más tablones de anuncios. Igualmente, para realizar sus actividades y labores que les son propias, se les facilitará un local adecuado, local éste que podrá ser utilizado de forma conjunta por la representación unitaria y la sindical si está última existiese.

La empresa reconocerá las Secciones Sindicales en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, gozando las mismas de las prerrogativas de dicha ley. Así mismo, los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

Art. 15. Régimen Disciplinario

Según el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. (B.O.E. 30 de Julio de 2013).

CAPITULO IV- Régimen Económico.

Art. 16. Conceptos retributivos.

- **Salario base anual. (SBA)**

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

Se compone de 14 pagas, compuestas de 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias, sin perjuicio de lo dispuesto para la tercera gratificación extraordinaria.

- **Antigüedad. (a)**

Trienios a razón del 5% sobre el salario base, con un máximo de aplicación de tres trienios y desde el 1 de enero de 2023, un posterior y último quinquenio a razón de un 5% sobre el salario base.

- **Plus tóxico, penoso y peligroso.**

El personal operativo de la empresa, por el especial cometido de su función en la planta, percibirá por este concepto el importe correspondiente el 20 por ciento del sueldo base para cada una de las funciones profesionales. Este plus se abona por día efectivo de trabajo. Dicho importe se totalizará anualmente y prorrateará durante las doce mensualidades del año, conforme las cuantías especificadas en el Anexo I.

- **Plus Actividad.**

Desde el día siguiente a la firma del presente convenio colectivo las personas trabajadoras devengarán un plus de productividad por día efectivamente trabajado cuya cuantía irá aumentando de manera progresiva durante la vigencia del presente convenio y conforme a los importes que para cada año de vigencia se detallan a continuación:

2025.- 0,75 euros brutos
2026.- 1,00 euros brutos
2027.- 1,25 euros brutos

Este plus no computará a efectos de horas extras, gratificaciones reglamentarias y convenidas, mejoras voluntarias de la seguridad social. No se percibirá en vacaciones, días de asuntos propios ni permisos retribuidos.

- **Plus de trabajo a turnos. (PTT).**

Este plus se pagará en concepto de la nocturnidad y festividad para todo aquel personal que trabaje a turnos rotativos de 24 horas. Se abonará en 12 mensualidades. Será del 20% del salario base anual.

Dentro de este apartado se incluye al personal que realiza sus actividades en báscula al realizar su trabajo en turnos rotativos.

- **Plus de trabajo nocturno.**

Todo aquel personal que realice más de 6 horas en horario nocturno, de 22:00 horas a 6:00 horas, percibirá un 25% de su sueldo por día trabajado. Quedarán

excluidos de esta percepción todas las personas trabajadoras que realice sus actividades a turnos rotativos.

- Plus de retén. (PR)

Se establecen los siguientes precios por servicio de retén:

euros brutos/día	2025
De lunes a jueves:	11,28
Viernes:	14,10
Sábados y Domingos:	42,29

Se abonará el km. desde el domicilio habitual en las siguientes cuantías:

euros/km	2025
Kilometraje	0,30

Si la asistencia a realizar es inferior a dos horas, será abonado el importe correspondiente a dos horas extras por asistencia, más el importe de dos horas en concepto de desplazamiento si la persona trabajadora acude antes de 60 minutos. En caso de que la asistencia tuviese una duración superior a las dos horas, será abonado el tiempo efectivo de asistencia, más el importe correspondiente a dos horas en concepto de desplazamiento, si la persona acude antes de 60 minutos

La función del personal del retén será encontrarse localizable permanentemente en el teléfono móvil, que facilitará la empresa, al iniciar el mismo, para incorporarse a las actividades operativas, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo requieran, debiendo acudir al centro de trabajo en un plazo inferior a 60 minutos.

Se considerarán:

- Horas extra: las comprendidas entre las 06:00 y las 22:00 de lunes a viernes.
- Horas extra nocturnas: las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 de lunes a viernes.

- Horas extra festivas: las comprendidas entre las 06:00 y las 22:00 de los sábados, domingos y festivos.
- Horas extra festivas y nocturnas: las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 de los sábados, domingos y festivos.
- **Plus de transporte.**

Para todo el personal de la empresa se establece como complemento indemnizatorio un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo percibiéndose por este concepto la cuantía especificada en el Anexo I para todas las funciones profesionales abonable en 12 mensualidades.

- **Gratificaciones Extraordinarias.**

Para el año 2020 se suprimirá la gratificación extraordinaria de especial dedicación del periodo estival de 688,69 €, produciéndose su último abono en el año 2019, conforme al redactado del convenio colectivo anterior.

Desde el 1 de enero del 2020 se generará una tercera gratificación extraordinaria con devengo anual por año natural en curso, cuya liquidación será en marzo, compuesta de treinta días de Salario Base más Antigüedad. Se aplicará el abono de la misma de manera paulatina, de tal manera que para el año 2022 se abone como el resto de las gratificaciones extraordinarias,

Transitoria y paulatinamente, esta paga se abonará de la forma que se detalla en el presente artículo y en el Anexo I:

Año 2020.- 688,69€, más un tercio de la diferencia existente entre dicha cantidad y una mensualidad de treinta días de salario base más antigüedad.

Año 2021.- 688,69€, más dos tercios de la diferencia existente entre dicha cantidad y una mensualidad de treinta días de salario base más antigüedad.

Año 2022.- Una mensualidad completa de treinta días de salario base más antigüedad.

- **Prima Verano.**

Desde la vigencia del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2027, para la plantilla de las áreas de Reciclaje, Compostaje, Afino y Escorias, que trabajen efectivamente todos los días laborales conforme al calendario

laboral asignado durante el periodo de julio a septiembre, devengara una prima por importe de 200 euros brutos por todo el periodo efectivamente trabajado. Dicha prima se percibirá en la nómina de octubre.

- **Horas extraordinarias y festivas.**

Para el personal de térmica y báscula se considerarán horas festivas todas aquellas que se realicen en los días marcados como libres en sus cuadrantes o calendarios. En dichos días de trabajo se abonará el tiempo de desplazamiento, así como los kilómetros. Si el trabajo se realiza en turno de noche, estas horas se abonarán como horas extras festivas y nocturnas

Las horas extras serán voluntarias, salvo lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

El personal que, en sus días festivos, tenga que trabajar, será avisado con 48 horas de antelación a su incorporación al puesto de trabajo, salvo por causas de fuerza mayor. En ese caso de aviso con menos de 48 horas de antelación será abonado el tiempo de desplazamiento desde su domicilio habitual.

En todos los casos de trabajo en días festivos serán abonados kilómetros de desplazamiento desde su domicilio habitual.

Se establece el precio de hora extraordinaria a razón de un incremento del 20%

Se establece el precio de hora festiva o nocturna a razón de un incremento del 35%

Se establece el precio de hora festiva y nocturna a razón de un incremento del 40%

La hora normal se calcula en base a cada función profesional según:

Hora normal = (Sueldo Base + Plus Tóxico + Plus Turnos) / Horas año trabajadas

Las horas extras derivadas de la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que se realicen en horario nocturno (22:00 a 6:00) se abonarán como tal y se descontarán a la mañana siguiente, más una hora de viaje (si el trabajador se ausenta de la instalación entre dichas horas extra y la jornada normal de trabajo). Si continua la jornada para abandonar la instalación antes, no se le descontará la hora de viaje, al no haberla hecho.

- **Consolidación de plus.**

El trabajador que lleve trabajando a turnos un periodo de 10 años verá consolidado dicho plus, de manera que lo siga cobrando, aunque cambie de puesto, salvo acuerdo particular entre el trabajador y la empresa.

- **Ayuda de comida.**

A. Se establece una ayuda de comida para todo el personal de jornada continuada que por necesidades de explotación deba aumentar su jornada en tres horas o más, y para el personal de jornada partida, que por necesidades de explotación deba aumentar su tiempo de trabajo en más de la mitad de su jornada laboral, con un tiempo máximo de comida de 1h: 30 m, no abonable. Las cuantías establecidas son las que se detallan a continuación:

euros/km	2025
Ayuda comida	14,28

B. Excepcionalmente, para el personal que realice funciones de mantenimiento (Área de mantenimiento y Pool térmica) siempre que los mismos realicen horas extraordinarias en un día concreto, ya sea por retén o por programación o por cualquier otra causa, y en tanto en cuanto la duración de la jornada y el horario actual no se vea modificado, la ayuda comida se registrará exclusivamente conforme lo que se detalla a continuación:

1. Personal a turnos: en cuanto se sobrepasen las 9,5 horas efectivamente trabajadas de manera continuada se les abonará la ayuda comida en la cuantía comprendida en el punto A.
2. Para el personal en horario partido: si entre las franjas horarias comprendidas entre las 05:00-07:00, las 13:00-15:00 horas y las 21:00-23:00 horas se trabaja efectivamente al menos una hora y media continuada se abonará la ayuda de comida ya indicada en el punto A.

Dicho artículo será de aplicación desde la firma del presente convenio colectivo, siendo de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo anterior hasta dicha firma.

Art. 17. Incremento salarial.

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo

2025.- Las retribuciones establecidas del año 2025 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2024 el IPC Anual definitivo de 2024. La tabla salarial establecida para el año 2025 se adjunta en el Anexo I.

2026.- Las retribuciones establecidas del año 2026 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2025 el IPC Anual definitivo de 2025

2027.- Las retribuciones establecidas del año 2027 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2026 el IPC Anual definitivo 2026

Art. 18. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal para todas las personas adscritas al Convenio Colectivo será de 39,25 horas semanales de promedio, siendo la jornada máxima anual de 1752 horas de trabajo. La jornada y horarios establecidos se ajustarán con calendarios anuales.

Todo el personal adscrito al área de Reciclaje, Compostaje y Afino no prestara servicio los sábados por la tarde en los meses que van desde octubre a mayo, ambos incluidos. La jornada laboral no realizada se ajustará según los calendarios anuales.

El resto de los meses del año, la parte social y empresarial evaluarán las posibilidades de continuar igual, en función de las toneladas que se determinen.

Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido con al menos un año de antigüedad disfrutarán de un día de asuntos propios al año, con la sola limitación de que no podrán concurrir más de dos personas trabajadoras por turno, área y funciones profesionales. En el caso de que se produzca más de dos solicitudes primará el criterio de la fecha de solicitud y en caso de coincidencia el criterio de antigüedad del trabajador. La solicitud, salvo en cuestiones urgentes, deberá realizarse al menos con 15 días de antelación.

Adicionalmente las personas trabajadoras adscritas a la Térmica que tengan turno cerrado disfrutarán de un día más de asuntos propios.

El horario del departamento de mantenimiento, mantenimiento de exteriores y almacén queda establecido de la siguiente manera:

Turno de mañana:

LUNES A JUEVES: 06.00 h a 14.00h

VIERNES: 06.00 a 13.15 HORAS

Turno de jornada partida:

LUNES A JUEVES: 8.00h a 14.00h y de 15.00h a 17.30h

VIERNES: 8.00h a 13.15h

El calendario laboral (incluido el de Báscula) para cada uno de los años de duración del convenio se ajustará durante el último trimestre de cada año, una vez reunida la Comisión Paritaria y estudiado el calendario laboral oficial para la Comunidad de Cantabria publicado en el BOC para cada uno de los años.

Igualmente, los cuadrantes cerrados de la térmica para cada uno de los años de duración del convenio se ajustarán durante el último trimestre de cada año, una vez reunida la Comisión Paritaria y estudiado el calendario laboral oficial para la Comunidad de Cantabria publicado en el BOC.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero se considerarán días especiales por lo que los turnos de mañana como de tarde de la Planta de Reciclaje, Compostaje y Afino, realizarán su jornada únicamente de mañana. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de tarde y noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como las personas trabajadoras que presten sus servicios en el turno de mañana tarde y noche los días 25 diciembre y 1 y 6 de enero, se les abonara estas jornadas, como horas extras festivas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Art. 19. Vacaciones.

Área de reciclaje, compostaje y afino

Las personas trabajadoras contratadas a jornada completa en cómputo anual disfrutarán de un periodo vacacional de 30 días naturales al año repartido en dos turnos de 14 días naturales cada uno, todo ello de conformidad con el cuadrante anual establecido a tal efecto cada año. Para la elaboración del mismo, se considerarán los periodos vacacionales de 14 días naturales, contando para el establecimiento de los turnos anuales el lunes que incluya el primer jueves de cada nuevo año.

Una vez definidos los turnos en el cuadrante anual de vacaciones, se asignarán los mismos, antes del 31 de diciembre, conforme a las reglas que se detallan a continuación, considerando en todo caso que todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un turno en los meses de Julio y agosto y otro turno en el resto de meses, salvo acuerdo distinto con la empresa:

1. Los periodos de disfrute de las vacaciones se establecerán entre los dos semestres del año (enero-junio y Julio Diciembre), dividiéndose en periodos de 14 días, de tal modo que se disfrute cada fracción en cada semestre. Una de las fracciones de carácter preferente será elegida por el trabajador siempre que se cumpla el resto de los requisitos establecidos en el presente artículo. La segunda de las fracciones de 14 días se disfrutará en el semestre distinto al previamente solicitado como preferente por el trabajador, debiendo ser distribuido en dicho semestre.
2. En cualquiera de los casos, en los turnos de vacaciones no podrán coincidir más de dos personas trabajadoras por turno y área. En el caso de que dicho supuesto suceda y no haya acuerdo entre las personas trabajadoras se realizará un sorteo entre las personas trabajadoras afectadas. Cuando las vacaciones queden fijadas en el calendario podrán solicitarse cambios entre personas trabajadoras del mismo turno, área, horario y función profesional o solicitar un cambio del periodo de disfrute sin que dicho cambio suponga el perjuicio de ninguna persona trabajadora y se cumpla con lo dispuesto en el presente artículo.

El calendario vacacional deberá conocerse antes del 31 de diciembre de cada año.

3. Los días restantes del periodo vacacional no disfrutados dentro de los dos turnos vacacionales (2), serán disfrutados como días de libre disposición por parte de las personas trabajadoras, pudiendo solo coincidir en el disfrute de los mismos dos personas trabajadoras por turno, área y funciones profesionales. En el caso de que exista un número mayor de solicitudes se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.
4. En los supuestos especiales en los que concurra solicitud del trabajador del periodo de suspensión por paternidad o por matrimonio, el mismo se podrá adicionar al periodo vacacional siempre y cuando la suma del permiso y/o suspensión no sume más de 26 días laborales. En el caso en que se produzca dicho supuesto,

tanto el permiso por matrimonio como la paternidad se disfrutará conforme a los precepto legales y convencionales de aplicación, viéndose modificado el turno de vacaciones para que no se produzca un solape de periodos superior a los 26 días laborables antedichos.

El personal de báscula, que trabaja a turnos rotativos, se registrá por las mismas condiciones, tanto a nivel de vacaciones como del cómputo de horas trabajadas, que el personal de reciclaje, compostaje y afino, supeditado al horario de apertura de la báscula.

Área de mantenimiento / almacén

Las personas trabajadoras disfrutaran de 30 días naturales en el año en curso, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior con excepción de las salvedades relacionadas a continuación:

Las vacaciones del personal de almacén serán establecidas según lo referido y en función de las necesidades del mismo y del jefe del departamento.

El personal de mantenimiento, por razones de producción, podrá elegir sus vacaciones durante el año en curso, de acuerdo con las posibilidades y bajo el criterio de su jefe de departamento.

Área de recuperación energética

El personal sujeto a cuadrante disfrutará de su periodo vacacional de 30 días laborables al año de acuerdo a lo reflejado en el cuadrante establecido por el jefe de Operaciones.

En el supuesto de que, por cuestiones organizativas y productivas, derivadas de la ineludible prestación del servicio, cualquier trabajador sometido a cuadrante, se le requiera por su mando para desempeñar sus funciones profesionales durante su periodo vacacional o de descanso convencionalmente establecido, el tiempo utilizado en dicha prestación no computará a efectos de vacaciones o de descanso, por lo que el mismo se verá compensado, previa solicitud al jefe de departamento. Y se abonará a su vez como horas extraordinarias el tiempo de trabajo empleado en dicho requerimiento.

Común a todas las áreas

A tenor de lo dispuesto en el vigente artículo 38.3 del TRET, y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia

natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.”

Art. 20. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, y dentro de los principios de la buena fe y equidad, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo que se exponen a continuación.

- a) Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que una persona trabajadora no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.
- b) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos un día natural coincidiendo con el día de la celebración, si este tuviese lugar fuera de la provincia, dicho permiso se ampliará por 2 días naturales más, un antes y otro después del día de la celebración.
- c) En caso de bautizo o comunión de hijos un día natural coincidiendo con el día de la celebración, si este tuviese lugar fuera de la provincia, dicho permiso se ampliará por 2 días naturales más, un antes y otro después del día de la celebración.
- d) Cinco días laborales 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 por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la

enfermedad u hospitalización. Para el supuesto de intervención el permiso comenzará ese mismo día, y en caso de que la persona trabajadora este trabajando ese día o ya hubiera trabajado, dicho permiso comenzará al día siguiente.

- e) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos 5 días naturales. El permiso comenzará el día del fallecimiento salvo que la persona trabajadora este trabajando ese día o ya hubiera trabajado, en cuyo caso dicho permiso comenzará al día siguiente. Si éste tuviese lugar fuera de la provincia 2 días naturales más.
- f) En caso de fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos 3 días naturales. El permiso comenzará el día del fallecimiento salvo que la persona trabajadora este trabajando ese día o ya hubiera trabajado, en cuyo caso dicho permiso comenzará al día siguiente. Si éste tuviese lugar fuera de la provincia 2 días naturales más.
- g) En caso de fallecimiento de suegros, yernos, nueras, cuñados, cuñados políticos, abuelos y nietos políticos 2 días naturales. El permiso comenzará el día del fallecimiento salvo que la persona trabajadora este trabajando ese día o ya hubiera trabajado, en cuyo caso dicho permiso comenzará al día siguiente. Si éste tuviese lugar fuera de la provincia 2 días naturales más.
- h) En caso de fallecimiento de bisabuelos, bisabuelos políticos, bisnietos, tíos, tíos políticos y sobrinos 1 día natural. El permiso comenzará el día del funeral. Si éste tuviese lugar fuera de la provincia el permiso se amplía en 2 días naturales más, uno antes y otro después del funeral, para el caso de que ya se hubiera trabajado el día anterior al funeral, se ubicaron los dos días tras el funeral.
- i) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- k) Por el tiempo necesario para concurrir exámenes presenciales de carácter oficial, con previo aviso y justificación posterior.

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

Art. 21. Permisos Retribuidos por asistencia a consultas médicas o ambulatorias y a especialistas.

Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o ambulatorias del servicio cántabro de salud y a especialistas no contemplados en la seguridad social bajo la supervisión del médico de empresa, de forma fraccionada, hasta un máximo de catorce horas anuales tanto para la propia persona trabajadora como para familiares de primer grado que sean menores de 18 años o mayores con algún grado de dependencia o discapacidad superior al 33% o afectado de cualquier enfermedad grave. Este límite de catorce horas será ampliado en lo que sea necesario en aquella persona que, por su situación médica y tratamientos requeridos, lo necesite; debidamente documentado. Las 14 horas se ampliarán adicionalmente en 6 horas, siendo dichas horas de carácter recuperable y tendrán los mismos condicionamientos del presente artículo. Y para el caso de que sea necesario ampliar dicho permiso de 14 horas más 6 horas, previa justificación debidamente documentada, la persona trabajadora dispondrá de una licencia sin salario de uno a tres días sin retribución, pero sí de cotización a la Seguridad Social.

Permiso para asistencia a urgencias ambulatorias u hospitalarias:

Si en las 9 horas anteriores al comienzo de la jornada la persona trabajadora permanece por él o por familiar de primer grado durante al menos dos horas en el servicio de urgencias ya sea ambulatoria u hospitalaria, se le garantizaran 7 horas de descanso, retrasando el comienzo de su jornada lo que sea necesario sin que esto modifique su hora de salida. Las horas de trabajo no realizadas deberán ser recuperadas por la persona trabajadora, toda ella sin perjuicio de lo establecido en materia de permisos. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá avisar lo antes posible.

En caso de visita a especialistas médicos, se concederá un permiso equivalente a una jornada de trabajo.

Para que dicho permiso obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma, así como aportar, de forma inexcusable por la persona trabajadora en el plazo de las 48 horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, el justificante que expida el Servicio Cántabro de Salud en el que debe figurar la fecha de asistencia.

Al respecto de asistencia a médico especialista del sistema público de salud, se expone una relación habitual del cuadro médico encuadrado en la relación de especialistas. Como norma general, se entiende que un médico especialista es todo aquel facultativo perteneciente al sistema de Seguridad Social, que se encuentra

encontrado dentro del Servicio Cántabro de Salud y que no pertenecen al Servicio de Atención Primaria.

Permiso para acompañamiento de familiar para la realización de pruebas médicas con ingreso en hospital de día.

Por el tiempo necesario para acompañar al cónyuge, hijos menores de 14 años o padres que convivan con la persona trabajadora para la realización de pruebas médicas con ingreso en hospital de día que requiera necesariamente acompañamiento de un familiar siempre que no sobrepase un permiso anual. Deberá acreditarse documentalmente la situación de necesidad de acompañamiento para dicha prueba. Este permiso no podrá disfrutarse por el mismo familiar causante por más de una persona trabajadora.

Art. 22. Permisos no Retribuidos.

La empresa concederá al personal que lo solicite, y siempre por causas justificadas, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud deberá realizarse, al menos, siete días naturales antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido, y se concederá, si fuese el caso, siempre y cuando que las circunstancias y necesidades de la producción así permitan.

Art. 23. Ayuda de estudios.

Se entregará a cada persona trabajadora y por unidad familiar una ayuda de 125 euros anuales por cada hijo, mientras este justifique su inscripción en guardería o centro docente, hasta los 18 años. Esta ayuda se abonará tras la entrega del certificado de escolarización preceptivo.

Art. 24. Seguro de accidentes.

Se concertará un seguro de accidentes para todas las personas trabajadoras de la empresa. Las condiciones serán según póliza en Anexo II.

En el caso de incapacidad permanente total y siempre que lo solicite la persona trabajadora afectada, se elaborara un informe por parte de los servicios médicos y los técnicos en prevención laboral en el que se valore la capacidad de la persona trabajadora afectada para llevar a cabo la totalidad de las funciones atribuidas a alguna de las categorías profesionales especificadas en el artículo de clasificación del personal del presente convenio colectivo, la empresa valorara dicho informe y siempre que sea favorable incorporara a la persona trabajadora

afectada por la incapacidad permanente total al puesto compatible con dicha incapacidad permanente y para el cual haya sido considerado apto en la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo, y con la retribución económica asignada en las tablas salariales a la categoría que vaya de desempeñar, en cuyo caso no se percibirá la correspondiente indemnización regulada en el presente artículo.

Art. 25. Festividad Convenio.

Se establece como día festivo de convenio el 3 de noviembre “San Martín de Porres”. En el caso de que dicha fiesta coincidiera en domingo se disfrutará en un día laborable de la semana siguiente y quedará reflejado en el calendario laboral correspondiente.

Art. 26. Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal (I.T.).

- Incapacidad temporal en caso de Accidente Laboral.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará, la prestación reglamentaria de manera que la persona trabajadora perciba el 100% del salario base, incluidos antigüedad, plus tóxico y plus de turnicidad o de trabajo nocturno si correspondiese, sin merma de las pagas extraordinarias.

- Incapacidad temporal en caso de Enfermedad.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal por hospitalización o intervención quirúrgica por enfermedad común (no ambulatoria o domiciliaria), la empresa complementará la prestación reglamentaria, de manera que la persona trabajadora perciba el 100% del salario base, incluidos antigüedad, plus tóxico y plus de turnicidad o de trabajo nocturno si correspondiese, y complementará la paga extraordinaria al 100% de la que se devengue. En el caso de enfermedad común (no ambulatoria o domiciliaria), este complemento queda limitado a 21 días, y un máximo de 2 veces por año.

La persona trabajadora que esté afectada por cáncer, tumores malignos o por cualquier otra enfermedad grave, que implique cuidado directo continuo, acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, verá complementada la prestación de Incapacidad Temporal por dicha causa al 100% de los conceptos salariales de la tabla salarial, en tanto no vea modificado el régimen de cuantía de las prestaciones

por incapacidad temporal, tanto del salario mensual ordinario como de las pagas extraordinarias.

No obstante lo anterior, y en el caso de que no se aplique el supuesto anterior, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del caso concreto, elevando informe sobre la procedencia o no del percibo del complemento del 100% en las pagas extras, sobre la base de estimar la existencia o no de una enfermedad constitutiva por sí misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma, siendo necesario el acuerdo de dicho Comité para proceder al abono de mismo.

Trimestralmente se llevarán los casos que puedan constituir una afección de larga duración al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de analizar la misma, siempre que el trabajador afectado muestre su conformidad. A tal efecto se realizará un modelo de aprobación, para que el trabajador muestre dicha conformidad.

Art. 27. Jubilación.

Jubilación parcial y contrato de relevo.

Desde la firma del presente convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2027, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa vigente en cada momento para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La persona trabajadora deberá solicitar por escrito junto con certificado original de la vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista para la jubilación.

Será necesario que la persona trabajadora no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo al momento del inicio de la jubilación parcial.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá ser de al menos 10 años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de jubilación.

Cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales expuestos, la empresa vendrá obligada a tramitar una jubilación parcial en los supuestos de reducción del 50% de la jornada, y en el supuesto de reducción de jornada del 75%

cada treinta y cinco personas trabajadoras de plantilla a fecha 28 de febrero de cada año, teniendo en cuenta a estos efectos, las jubilaciones parciales ya existentes en el momento de la firma del presente convenio.

La empresa fijará de acuerdo con la persona trabajadora la acumulación de la jornada y horario de la persona trabajadora que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos determinados, días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año hasta la jubilación total.

La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en que se producirá obligatoriamente la jubilación total de la persona trabajadora.

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y /o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, lo aquí pactado quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la Ley vigente en cada momento.

Disposiciones adicionales.

Primera. - En todo lo no previsto en este convenio serán normas supletorias de aplicación las legales de carácter general, así como el actual Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y conservación de Alcantarillado (BOE nº 258 de 25 de octubre de 2024), y posteriores que lo sustituyan.


Segunda. - Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de una jornada completa, por lo que se aplicará el principio de proporcionalidad en los casos de reducciones de la misma.

Tercera. - Con respecto al Plan de igualdad se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad suscrito en el seno de URBASER S.A con las organizaciones sindicales, siendo plenamente aplicable a todos los efectos y siendo por tanto el Plan de igualdad de aplicación en TIRCANTABRIA S. L. U.

Disposiciones transitorias

Primera. - En aquellos artículos en los que se haga referencia a una entrada en vigor posterior y diferente a la propia fecha de duración y de efectos del presente convenio colectivo, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo anterior hasta que se produzca la propia aplicación del artículo conforme la fecha de efectos indicada.



Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE 

**DE LA EMPRESA TRATAMIENTO INTEGRAL DE RESIDUOS DE
CANTABRIA - TRICANTABRIA S.L.U.**



- servicios@servicios.uso.es
- www.fs_uso.es
- Federación de Servicios USO
- @USO_Servicios

SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA