

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-6264 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Prezero España S.A, para el periodo 2022-2024.*

Código 39100062012011.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Prezero España, SA, con las personas trabajadoras adscritas a los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos urbanos de la ciudad de Santander, para el periodo 2022-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 5 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de agosto de 2022.

El director general de Trabajo (FPS Decreto 162/2019),

El director del Servicio Cántabro de Empleo,

José Manuel Callejo Calderón.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA CON LAS PERSONAS
TRABAJADORAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA Y
TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS DE LA CIUDAD DE SANTANDER.**

CAPÍTULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Son firmantes del presente convenio, por la Representación Sindical, los miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa PREZERO ESPAÑA en el centro de trabajo de Santander. Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa PREZERO ESPAÑA y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria, recogida de RSU de la ciudad de Santander.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo laboral, será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios para la Empresa PREZERO ESPAÑA en la contrata que mantiene con el Excmo. Ayuntamiento de Santander para los servicios de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Santander.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial y funcional del presente convenio con independencia de su categoría profesional, quedando excluidos del mismo los cargos directivos de la Empresa.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de 3 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2022 y terminando el 31 de diciembre de 2024

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a comenzar las negociaciones en la primera quincena del año siguiente a su finalización. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por periodos anual

CAPÍTULO II

SALARIOS

ARTÍCULO 6.- SALARIO BASE.

Según tabla salarial adjunta (ANEXO I).

ARTÍCULO 7.- PLUS DE ACTIVIDAD.

Lo percibirá el personal administrativo, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días al mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ARTÍCULO 8. - PLUS DE PENOSIDAD.

Lo percibirá todo el personal, excepto el administrativo, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días al mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

ARTÍCULO 9. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Lo percibirán las personas trabajadoras, que realicen su labor en los horarios de las 22:00; 24:00 y otros nuevos horarios nocturnos que se pudieran crear, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Este plus tendrá una retribución específica del 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 10. - PLUS DE MANDO.

Lo percibirán los Encargados, Capataces, Jefe de Taller y Jefe de Administración, según tabla salarial adjunta (ANEXO I).

ARTÍCULO 11. - PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

Para el trabajo ordinario en domingos y/o festivos, y con la plantilla de personal adscrito voluntariamente, se fijará para el mismo un calendario de trabajo de lunes a domingo, estableciéndose una compensación por el domingo trabajado de:

1 de enero de 2022 a 31 de agosto de 2022: = 111,61 €

1 de septiembre 2022 a 31 de diciembre de 2022 = 116,53 €

Para el 2023 y 2024, este importe se incrementará de acuerdo a la subida de convenio pactada en el art. 15, así como el derecho a un día de descanso en el caso del domingo.

Para los posibles trabajos extraordinarios en domingos, no comprendidos en los apartados anteriores, y con la plantilla de personal adscrita voluntariamente, se establece una compensación por el domingo extraordinario trabajado de

1 de enero de 2022 a 31 de agosto de 2022: = 111,61 €

1 de septiembre 2022 a 31 de diciembre de 2022 = 116,53 €

Para el 2023 y 2024, este importe se incrementará de acuerdo a la subida de convenio pactada en el art. 15

así como el tener derecho a un día de descanso.

En relación con el trabajo en domingos se acuerda constituir comisión al efecto para el reparto más equitativo entre los trabajadores, conviniendo que se realizarán procesos de formación que permitan el conocimiento de actividades ajenas a las que esté adscrito cada trabajador para facilitar su movilidad funcional.

El operario que realice trabajos en días festivos distintos a domingos, percibirá la cantidad de:

1 de enero de 2022 a 31 de agosto de 2022: = 111,61 €

1 de septiembre 2022 a 31 de diciembre de 2022 = 116,53 €

Para el 2023 y 2024, este importe se incrementará de acuerdo a la subida de convenio pactada en el art. 15 como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso. Dada la diferencia de jornada entre la máxima legal y la pactada en este convenio, los trabajos efectuados en festivos se considerarán trabajos ordinarios, pactando en compensación una retribución diaria de:

1 de enero de 2022 a 31 de agosto de 2022: = 111,61 €

1 de septiembre 2022 a 31 de diciembre de 2022 = 116,53. €

Para el 2023 y 2024, este importe se incrementará de acuerdo a lo pactado en el art. 15

como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

El derecho al percibo de esta cantidad lo generan los trabajadores que inicien su jornada entre las 22 horas del sábado, o día anterior al festivo, y las 21:59 del domingo o día festivo, quedando excluidos los turnos que inicien la jornada en otro horario.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

La Empresa trimestralmente entregará a la Comisión Mixta, un listado de aquellas personas que hayan realizado estos trabajos en Domingos y Festivos.

Independientemente de todo lo anteriormente expuesto en este artículo, la Empresa podrá contratar personal específico para la prestación, de los servicios en sábados domingos y festivos. Llevando esto a una reducción paulatina de las adscripciones voluntarias para la prestación de estos servicios.

Los trabajadores contratados específicamente para prestar su jornada laboral en fines de semana, sábados, domingos y/o festivos, no percibirán la compensación regulada en este artículo.

ARTÍCULO 12. - ANTIGÜEDAD.

La retribución por antigüedad en la empresa será de CINCO trienios y CUATRO quinquenios, incrementándose su valor para los años 2022, 2023 y 2024. de acuerdo a lo pactado en el art. 15

Su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, según lo reflejado en el ANEXO III, con excepción de los casos de suspensión de la relación laboral recogido en el vigente Estatuto de los Trabajadores o en cualquier artículo del presente Convenio.

Se devengará desde el día que se cumpla el trienio o quinquenio.

Para el cálculo de dichos importes del plus de antigüedad quedarán excluidos del mismo, el periodo comprendido desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 1 de enero de 2019, las personas trabajadoras que formaron parte del acuerdo alcanzado en fecha 20 de julio de 2013 entre **el Comité de empresa y la anterior adjudicataria**.

Se confeccionará un acta entre la Empresa y Comité de Empresa que recoja la relación de las personas trabajadoras integrantes de la bolsa de trabajo citada anteriormente y las que hayan accedido a un puesto de trabajo fijo en el periodo 1/09/2013 a 23/02/2022, indicando la fecha de antigüedad reconocida en la Empresa y la fecha de antigüedad a los efectos económicos para el devengo del plus de antigüedad que será el 1/01/2019.

ARTÍCULO 13. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

En estos casos excepcionales, la Empresa informará al Comité de Empresa, dando partediario a la persona trabajadora con las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

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

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100 % las realizadas en festivo o nocturno.

La remuneración de dichas horas se abonará en la nómina del mes correspondiente.

ARTÍCULO 14. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afecto al presente convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado por año natural, que se ajustarán a las siguientes normas:

- A) **Denominación:** Las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad, Paga de Marzo y Paga de Octubre.
- B) **Cuantía:** El importe de estas pagas extraordinarias queda reflejado en el cuadro A del ANEXO II. En cuanto a la repercusión de la antigüedad se aplicarán las cantidades reflejadas en el cuadro B del ANEXO II.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

- C) **Devengo:** Todas las pagas se devengarán día a día y en los períodos que a continuación se indican.
- Paga de Verano: del 1 de julio año anterior a 30 de junio año en curso.
 - Paga de Navidad: del 1 de diciembre año anterior a 30 de noviembre año en curso.
 - Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al año en curso.
 - Paga de Octubre: de 1 de octubre año anterior a 30 de septiembre año en curso.
- D) **Fecha de abono:** Se abonarán en las siguientes fechas:
- Paga de Verano: El día 15 de Julio.
 - Paga de Navidad: se procurará abonar junto con la nómina del mes de noviembre, sin que en ningún supuesto exceda del 10 de diciembre.
 - Paga de Marzo: El 20 de marzo del año siguiente a su devengo.
 - Paga de Octubre: El 20 de octubre.

ARTÍCULO 15. - RETRIBUCIONES.

Para el año 2022 se fija una tabla salarial del período 1 de enero a 31 de Agosto y otra tabla salarial del período 1 de septiembre a 31 de diciembre que figuran en el ANEXO I. Dichas tablas proceden de la regularización de la tabla salarial vigente en el año 2021, y la aplicación sobre ella:

- Para el periodo 1 de enero a 31 de agosto: las tablas del año 2021 se modifican en la resultante de aplicar un 2% sobre todos los conceptos salariales.
- Para el período 1 de septiembre a 31 de diciembre: Las tablas del año 2021 se modifican en la resultante de aplicar un 6,5% sobre todos los conceptos salariales.

Para el año 2023: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC real del año 2022 más 1,5%

Para el año 2024: las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 se modificarán en la resultante de aplicar el IPC real del año 2023.

Para cada uno de los años se tomará como referencia el IPC real del año anterior publicado en el mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 16. - COMPLEMENTO I.T.

A toda persona trabajadora que, prestando sus servicios en la Empresa, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

A) INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL:

El cien por cien de su salario tomado del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano, Navidad, marzo y octubre con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si los hubiese, desde el día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida.

B) INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMUN:

El cien por cien de su salario tomado del recibo de salarios del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano, Navidad, marzo y octubre, con exclusión del recargo de festivos y horas extraordinarias, si las hubiese, en ambos casos siempre y cuando el porcentaje de absentismo dentro de la plantilla de la Empresa no supere el 5,5 % en el año anterior.

En caso de que ese porcentaje sea superado se aplicará el 80 % durante los nueve primeros días, y el 100 % a partir del décimo día de la baja, excepto para aquellas personas trabajadoras que en el año anterior y en el transcurso del mismo no hayan cogido ninguna baja, los cuales tendrán derecho a la garantía del 100 % mencionada en el párrafo anterior.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

Si se produjera hospitalización, la garantía sería la ya especificada en el apartado A), es decir, el 100 % de su salario, con las exclusiones ya establecidas, considerándose no hospitalización el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención quirúrgica.

Por tanto, la bonificación hospitalaria, en cualquier caso, de los que proceda, de acuerdo con lo que se estipula en el artículo siguiente, sólo alcanzará la diferencia existente entre las prestaciones económicas que le correspondan a la persona trabajadora y que abone la seguridad social, y el tanto por ciento que se garantiza en este mismo artículo.

Cuando una persona trabajadora se encuentre de baja por I.T. y sea requerido por la empresa para control de dicha baja a través de los servicios médicos de la misma, será de obligado cumplimiento su comparecencia. La negativa conllevará la pérdida del complemento que por este concepto queda establecido en este artículo.

Se deja constancia, que en ningún supuesto las personas trabajadoras en situación de baja, nunca percibirán mayor retribución que la percibida trabajando, salvo que la parte abonada por la Seguridad Social exceda de dicha retribución, en cuyo caso la empresa no le efectuará detracción alguna.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 17. - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para los años de vigencia del Convenio será de 1.561 horas de trabajo efectivo la cual se verá reducida exclusivamente por los permisos y licencias regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

Sin reducir la jornada anual efectiva de trabajo, se establece el derecho al disfrute de un día de Hermandad fijando su fecha el 3 de noviembre (en caso de que coincidiera con domingo se trasladaría al lunes siguiente) y se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Las personas trabajadoras que efectúen trabajos durante estos días se los retribuirá como si se tratara de un día festivo.

Se establecen dos días de libre disposición no deducibles de la jornada anual efectiva de trabajo que se disfrutarán según las normas establecidas entre las personas trabajadoras y empresa, y que no darán lugar a bono o retribución de ninguna clase si no se disfrutaron en el transcurso del año laboral.

Ambas partes acuerdan expresamente que la jornada, así como el resto de articulado que afecte a la jornada de trabajo pactada, no serán objeto de negociación hasta el convenio colectivo posterior al vigente en el que el personal de jornada completa libre todos los sábados del año natural.

ARTÍCULO 18. - HORARIOS

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas y será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

A partir de la firma del texto del presente convenio, los horarios del personal se establecerán anualmente a propuesta de la empresa, que deberá negociarlos con la representación de los trabajadores dentro del último trimestre del año inmediatamente anterior.

- Para el año 2022 y hasta el día anterior al día del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayto. de Santander, se establece la libranza de 1 sábado al mes, para todos los trabajadores, en los meses de enero, abril, junio, septiembre y diciembre. Y 2 sábados los meses de febrero, marzo, mayo, octubre y noviembre.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

Hasta el día anterior al día del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayto. de Santander, todas las jornadas serán de 6 horas diarias, con ajuste anual a fin de año en el calendario de trabajo del año siguiente.

Hasta el día anterior del inicio del nuevo servicio, se respetará, como derecho adquirido, la regulación en esta materia de los horarios 2.1 y 2.2.

- A partir del primer día del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander se establece la libranza de 2 sábados al mes en el año natural.

A partir del primer día del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander, se dividirán las horas efectivas anuales a prestar entre los días laborables de prestación y la resultante serán las horas para prestar diariamente, con ajuste a fin de año en el calendario de trabajo del año siguiente. En los días laborables de prestación se excluirá, los sábados de libranza, domingos y días festivos

- El año inmediato posterior al año del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander se establece la libranza de 3 sábados al mes en el año natural.

El año inmediato posterior al año del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander, se dividirán las horas efectivas anuales a prestar entre los días laborables de prestación y la resultante serán las horas para prestar diariamente, con ajuste a fin de año en el calendario de trabajo del año siguiente. En los días laborables de prestación se excluirá, los sábados de libranza, domingos y días festivos

- El segundo año inmediato posterior al año del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander se establece la libranza de todos los sábados en el año natural.

El segundo año inmediato posterior al año del inicio del nuevo servicio que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Santander, se dividirán las horas efectivas anuales a prestar entre los días laborables de prestación y la resultante serán las horas para prestar diariamente, con ajuste a fin de año en el calendario de trabajo del año siguiente. En los días laborables de prestación se excluirá, los sábados de libranza, domingos y días festivos

El personal contratado específicamente para la prestación del servicio en sábados, domingos y/o festivos no tendrá derecho a la libranza de sábados.

Con el fin de garantizar la viabilidad de esta libranza, no será posible el disfrute de días de permiso por asuntos propios ni se incluirán sábados libres añadidos por trabajo en domingos, en los sábados de los meses afectados.

Se permitirá el cambio de sábados libres entre trabajadores del mismo horario y categoría, previa notificación a la empresa con un mínimo de tres días de antelación.

Todos los artículos del presente convenio que tengan relación con la jornada de trabajo no serán objeto de negociación hasta el convenio colectivo posterior que se deba negociar una vez que se consolide la libranza de todos los sábados expuesta en este artículo.

ARTÍCULO 19. - VACACIONES.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, estableciendo para su disfrute dos periodos quincenales, según el siguiente esquema:

GRUPO 1: 1ª quincena de enero y 1ª quincena de Julio. GRUPO 2.: 1ª quincena de febrero y 1ª quincena de agosto. GRUPO 3.: 1ª quincena de marzo y 1ª quincena de septiembre. GRUPO 4.: 1ª quincena de abril y 1ª quincena de octubre.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

GRUPO 5.: 1ª quincena de mayo y 1ª quincena de noviembre. GRUPO 6.: 1ª quincena de junio y 1ª quincena de diciembre. GRUPO 7.: 2ª quincena de enero y 2ª quincena de julio.
GRUPO 8.: 2ª quincena de febrero y 2ª quincena de agosto. GRUPO 9.: 2ª quincena de marzo y 2ª quincena de septiembre. GRUPO 10.: 2ª quincena de abril y 2ª quincena de octubre.

GRUPO 11.: 2ª quincena de mayo y 2ª quincena de noviembre. GRUPO 12.: 2ª quincena de junio y 2ª quincena de diciembre.

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

Toda persona trabajadora conocerá la fecha de inicio de vacaciones con dos meses de antelación.

Las partes firmantes declaran y convienen que la retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que le hubiese correspondido a la persona trabajadora, caso de haber trabajado, con excepción del recargo por trabajo en festivos, domingos, horas extraordinarias y cualquier otro concepto que no conforme la masa salarial, si lo hubiese.

La persona trabajadora que se encuentre en situación de I.T. en el momento de comenzar el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar las mismas en su realización para dentro del mismo año, o del año siguiente. En este supuesto, la persona trabajadora, de acuerdo con la Empresa, fijará el periodo de disfrute.

Así mismo la persona trabajadora que disfrutando las vacaciones pase a situación de I.T., interrumpirá sus vacaciones pasando a disfrutar el resto en las mismas condiciones que en el caso anterior.

La Empresa podrá autorizar la concesión de hasta seis días a cuenta de las vacaciones anuales reglamentarias a toda persona trabajadora que lo solicite, siempre que no haya más de un 5% de personas trabajadoras de baja por cualquier causa en el turno y en la categoría. No se computarán para estos efectos el porcentaje del personal que se encuentre de vacaciones.

Los cambios de quincenas de vacaciones se realizarán por aceptación y acuerdo entre personas trabajadoras, con una limitación máxima del 20 % del número de personas trabajadoras por categoría y horario, salvo en aquellas categorías en donde el intercambio entre dos compañeros supere el citado porcentaje, previa solicitud de las personas trabajadoras a la empresa con un mes de antelación.

ARTÍCULO 20. - TIEMPO DE BOCADILLO.

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Dicho tiempo

será de veinte minutos para todos los servicios.

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

Para el turno de mañana.

- Los servicios de recogida que se inician a las 6:00 h, el horario se acomodará a la finalización del primer viaje.
- Para el resto de los servicios, el horario será de 9 h. 40 m. a 10 h.

Para el turno de tarde de 18 h 00 m a 18:20 h.

Para el servicio que se inicia a las 20:00 h., el horario se acomodará a las 23:00 h. a 23:20 h.

Para el turno de noche, el bocadillo se tomará en los siguientes horarios: Los servicios de recogida que se inician a las 22:00 h, el horario se acomodará a la finalización del primer viaje.

- Para los servicios que se inician a las 00:00 h., el horario será de 3:00 h. a 3:20 h.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

En casos excepcionales y justificados, el bocadillo se tomará, como tope máximo, una hora y media antes de la finalización de la jornada.

ARTÍCULO 21. - PERMISOS Y LICENCIAS.

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

- Por matrimonio de trabajador: dieciocho días naturales.
- Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales.
- Por muerte del cónyuge: cinco días naturales.
- Por nacimiento de hijo: cinco días naturales en todos los casos.
- Por fallecimiento de padres o hijos: cuatro días naturales.
- Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: tres días naturales.
- Por fallecimiento de otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- Por fallecimiento de tíos o sobrinos: un día natural.
- Por hospitalización de ascendientes, descendientes o colaterales directos del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.
- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- Partos con hospitalización de familiares hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales

En todos los casos anteriores se ampliará en dos días más si es fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- Por cambio de domicilio. Dos días naturales.
- El tiempo indispensable para consultas médicas, previa justificación, más media hora antes y media después.
- La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

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

En los casos de hospitalización, cuando por una misma persona tengan derecho distintos familiares, podrán establecer un turno entre ellos, a fin de que no coincidan sus ausencias en la empresa, mientras persista el hecho causante.

Para la determinación del grado de parentesco, en caso de disparidad de criterios, se estará a lo dispuesto en el código civil.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 22. - AYUDA SOCIAL.

En el supuesto en que, como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral habitual, una persona trabajadora sufriera la rotura de sus gafas graduadas, y previa acreditación al efecto, la Empresa procederá a satisfacerle las siguientes cantidades para contribuir a su restitución.

- De 1 de enero a 31 de agosto de 2022 = 74€
- De 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2022 = 77,27 €

En años sucesivos se incrementará el valor de la ayuda social en lo establecido en el artículo 15.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ARTÍCULO 23. - AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS PSÍQUICOS.

Las personas trabajadoras con hijos discapacitados psíquicos, cuando esta contingencia está ya determinada por la Seguridad Social, percibirán de la Empresa:

- De 1 de enero a 31 de agosto de 2022 = 197,27 €
- De 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2022 = 205,97 €

En años sucesivos se incrementará el valor de la ayuda social en lo establecido en el artículo 15.

ARTÍCULO 24. - AYUDA ESCOLAR.

Se abonará para el año 2022 la cantidad de 65,90€ en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente o guardería para el curso que comienza a la fecha de abono.

En años sucesivos se incrementará el valor de la ayuda social en lo establecido en el artículo 15.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de octubre. No obstante, todo lo anterior, en aquellos supuestos de que un hijo de persona trabajadora mayor de dieciocho años se encuentre cursando estudios oficiales, también se le considerará incluido en el presente artículo.

ARTÍCULO 25. - SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

A partir de la firma del convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una Entidad Aseguradora que garantice la cantidad de 53.000 € para toda la vigencia del convenio colectivo en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez. Y de 44.000 € para toda la vigencia del convenio colectivo en caso de muerte, Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, contingencias sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se expondrá una copia de la póliza en el tablón de anuncios de la Empresa. Estas cantidades serán incrementadas para el restode años de vigencia de este convenio.

El trabajador notificará a la entidad aseguradora los beneficiarios de dicha póliza. Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador en activo.

De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la Empresa más responsabilidades ni obligación que la de tener suscrita dicha póliza. No obstante, la Empresa pondrá en contacto a la Entidad Aseguradora con representantes de los trabajadores, para que estudien las propuestas que individualmente quieran hacerse por cada trabajador, a título personal y a su cargo.

En el caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, con motivo de enfermedad común o accidente no laboral, cada trabajador voluntariamente participará en la creación de un fondo común, a razón de 10 Euros. La Empresa aportará a este fondo la cantidad de 2.400 Euros en cada suceso. Tendrán derecho al beneficio de este fondo únicamente aquellos que contribuyen con su aportación. Se facilitará al Comité de Empresa el listado de los trabajadores que participen en el fondo común.

ARTÍCULO 26.- GARANTIA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Toda persona trabajadora que para el desarrollo de su trabajo utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto de que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, (salvo como consecuencia o por estado de embriaguez), tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

- a) Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el periodo de retirada, el salario de conductor.
- b) En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar, abonándole el salario de este puesto.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

- c) Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, ésta le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.

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

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no ocurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la Empresa se compromete a garantizarle un nuevo puesto de trabajo, mientras dure la retirada del carnet, con los salarios de la categoría que desempeñe.

ARTÍCULO 27.- JUBILACIÓN ANTICIPADA TOTAL.

Se actuará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento y en concreto a la vigente a la firma del presente convenio RDL 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 28. - JUBILACIÓN PARCIAL.

Por acuerdo expreso entre los firmantes de este Convenio se pacta el que cualquier persona trabajadora, de forma voluntaria para el ella y obligacional para la empresa, pueda acceder a esta modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, en las condiciones que la ley establezca durante la vigencia de este Convenio, eligiendo el trabajador el porcentaje de reducción de jornada, según lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

EMPLEO

ARTÍCULO 29. - NIVEL DE EMPLEO.

Contratación con vocación indefinida

Para cumplir con la plantilla final comprometida, con objeto de cubrir las vacantes definitivas que se produzcan en el ámbito del servicio o nuevas plazas de carácter fijo a jornada completa, se procederá de la siguiente manera:

- Para la cobertura de vacantes producidas por fallecimientos, Incapacidad Permanente total o absoluta, jubilaciones totales sin contrato de relevo, jubilaciones parciales al 50% una vez que el jubilado parcial se jubile totalmente y cause baja en la empresa el trabajador relevista, etc.... así como puestos de nueva creación recogidos en pliego, serán cubiertos mediante personas trabajadoras de la plantilla contratada a tiempo parcial para prestar servicio los sábados, domingos y/o festivos.
- Para las coberturas de las jubilaciones parciales al 75%, la contratación del relevista de acuerdo con la legislación vigente se realizará con personal externo de nueva contratación que cumpla los requisitos mediante contrato indefinido a jornada completa.
- Para las coberturas de las jubilaciones parciales al 50%, la contratación del relevista de acuerdo con la legislación vigente se realizará con personal externo de nueva contratación que cumpla los requisitos mediante contrato temporal al 50%.

En caso de que la actual legislación sobre la jubilación sea modificada, se reunirá la comisión mixta para adaptar este artículo a la nueva legislación.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

▪ COMISIÓN de SEGUIMIENTO del EMPLEO:

Se creará una Comisión de Seguimiento del Empleo a la firma del Convenio, integrada por 6 miembros del Comité de Empresa en proporción a la representación de los sindicatos en el mismo y por parte de la Empresa hasta 6 representantes, teniendo el valor del 50% en las votaciones independientemente de los asistentes a la misma.

FUNCIONES de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

- Hacer el Seguimiento del orden de contrataciones.
- Velar por la aplicación objetiva de lo pactado.

ARTÍCULO 30. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo correspondiente del Convenio General del Sector, se subrogará a todo el personal, con todos los derechos y obligaciones.

Si por cualquier causa, la Empresa cesara en la prestación de los servicios contratados y de los que en un futuro se pudieran contratar, las personas trabajadoras pasarán a formar parte de la plantilla de la nueva concesionaria o del Excmo. Ayuntamiento de Santander, en su caso.

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

ARTÍCULO 31. - SUPLENCIAS.

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc., se produjeran ausencias al trabajo entre el personal adscrito al servicio de recogida de basuras, la Empresa suplirá dicha ausencia desde el primer día, incorporando la persona trabajadora correspondiente de otros servicios, y cuya permanencia en el puesto no excederá de quince días.

ARTÍCULO 32. - REQUISITOS PARA LA RESOLUCION DE LA RELACION LABORAL.

En caso de que la Empresa proceda al despido de algún miembro fijo de plantilla, deberá ajustarse a alguna de las causas válidas establecidas en la vigente legislación, respetando los procedimientos y requisitos que establece la norma legal para este tipo de situaciones.

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

El finiquito no tendrá carácter libratario para el cobro de atrasos de las personas trabajadoras que yano están en la Empresa en el momento de aplicar los atrasos del Convenio.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 33. - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que pueda efectuar el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajo tóxicos, penosos y/o peligrosos. Para ello se constituirá el correspondiente Comité de Seguridad y Salud.

Las partes firmantes del presente Convenio observarán como actuaciones básicas, las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por ley 31/95 de 8 de noviembre.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ARTÍCULO 34. - UNIFORMIDAD.

La empresa entregará hasta el inicio del nuevo servicio a cada persona trabajadora, cada dos años (un año verano y al siguiente invierno), las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte de la persona trabajadora de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

El cambio de uniformes o ropa de trabajo podrá realizarse, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Uniformidad de Invierno

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.

CONDUCTOR: 1 Traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 chaleco acolchado reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorra.

PEON ESPECIALISTA Y PEÓN: 1 traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 anorak reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorro delana.

TALLER: 2 buzos, 1 jersey reflectante, 1 chaleco reflectante, 1 par de botas con punterareforzada y 1 gorra.

Uniformidad de verano

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

PEON ESPECIALISTA Y PEON: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

TALLER: 2 Buzos, 2 camisas manga corta reflectantes, 1 par de botas con puntera reforzada y 1 gorra.

PERSONAL DE PLAYAS: Al personal que realice su trabajo en verano en la limpieza deplayas, se le entregará ropa adecuada para este servicio. Al personal con horario diurno se le proporcionará cremas de protección solar.

MONITORAS: 2 bañadores, 2 toallas, 2 pares de calzado adecuado, 2 polos, sudadera y pantalones cortos.

Así mismo, se proporcionará a todas las personas trabajadoras que lo precisen, trajes de agua, guantes y chalecos reflectantes, con la debida justificación.

FECHAS DE ENTREGA

INVIERNO: 1 de octubre.

VERANO: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todas aquellas personas trabajadoras que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.

A partir del inicio del nuevo servicio, se entregará anualmente las prendas relacionadas anteriormente y con la frecuencia indicada (verano e invierno).

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 35. - COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Las partes firmantes, se remiten en todo lo que en el presente Convenio no quede pactado expresamente, en los aspectos que en el presente artículo se enuncian, conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales de todas las faltas consideradas como graves y muy graves.

ARTÍCULO 36. - SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de la Empresa, dispondrán de un Delegado Sindical que representará a la Central Sindical en la propia Empresa, y que deberá ser miembro de la plantilla de la misma.

Este Delegado, oficialmente acreditado ante la Empresa por la Central Sindical correspondiente, dispondrá de 30 horas mensuales que podrá ceder a los miembros del Comité de su Sindicato.

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

Siempre que lo soliciten, se entregará a cada sección sindical un listado con las bajas de sus afiliados que la Empresa tenga constancia por las deducciones en nómina.

ARTÍCULO 37. - DERECHO Y LOCALES DE REUNION.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes.

Estas asambleas se celebrarán en los locales de la Empresa, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la Dirección de la Empresa.

Durante el periodo de negociación del Convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes.

ARTÍCULO 38. - TIEMPO SINDICAL.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán un crédito de 30 horas mensuales, acumulándose trimestralmente el resto del crédito horario de cada agrupación sindical, formándose una bolsa de horas por cada agrupación sindical que serán disfrutadas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 39. - TIEMPO NO RETRIBUIDO.

Por razones de carácter sindical, cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea destinado por esta a desempeñar un cargo de dirección sindical, podrá disponer de una licencia de doce días al año no retribuidos.

De igual forma, las personas trabajadoras que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a una excedencia, por el tiempo que figure designado para el desempeño de un cargo de dirección sindical.

ARTÍCULO 40. - ASESORES SINDICALES.

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

ARTÍCULO 41. - CUOTA SINDICAL.

La Empresa, previa autorización por escrito de la persona trabajadora interesada, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente. El importe de las retenciones por dicho concepto, será abonado a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ARTÍCULO 42. - LOCAL SINDICAL.

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa, locales dentro de las instalaciones de la misma, donde realizan las actividades que le son propias.

La Empresa dotará a los locales de las Secciones Sindicales de ordenador con conexión a internet e impresora. Igualmente, la empresa dotará anualmente a las secciones sindicales de una asignación económica para gastos de material de oficina.

ARTÍCULO 43. - TABLON DE ANUNCIOS.

La Empresa, seguirá disponiendo para las personas trabajadoras de su plantilla, en el Centro de trabajo, los tablon de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 44. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, a excepción del concepto de antigüedad que se abona a todo el personal con antigüedad anterior a 1 de septiembre de 2013 de acuerdo con el anexo nº III.

Toda disposición de rango superior a este Convenio, que represente una ventaja a favor de las personas trabajadoras incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluida automáticamente en él, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando dicha ventaja, sumada a las percepciones de carácter legal superen en el cómputo anual, las retribuciones y demás condiciones pactadas en el vigente convenio.

Se garantiza que ninguna persona trabajadora durante la vigencia del presente Convenio tendrá unos ingresos inferiores, en cómputo anual, a los percibidos en el año anterior en idénticas condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 45. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

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

ARTÍCULO 46. - COMISIÓN MIXTA.

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente Convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, se crea una Comisión Mixta que pueda conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan serles planteadas.

Su composición será como sigue: Seis miembros que serán designados en proporción a las representaciones sindicales actualmente existentes, firmantes del presente convenio. La Empresa designará como máximo, al mismo número de personas, y sea cual fuere el número de estas, su voto adoptado por mayoría, tendrá el mismo valor que el correspondiente a la representación social.

Dicha comisión dispondrá de un plazo de quince días para resolver las cuestiones que se le puedan presentar. Estas se adoptarán por mayoría simple.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

Para el supuesto de discrepancias surgidas en el seno de la comisión, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la vía jurisdiccional al ORECLA.

ARTÍCULO 47. - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se reconoce por ambas partes que la capacidad de organización de trabajo le corresponde a la Empresa.

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art. 39 y respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a lo dispuesto en el art. 41, ambos del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Si por razones técnicas se realizasen modificaciones definitivas en el número de personas trabajadoras adscritos a un turno, el criterio de permanencia en el puesto de trabajo, se regirá por el siguiente orden:

- Mayor antigüedad en el turno.
- Persona trabajadora de mayor edad.
- Mayor antigüedad en la empresa.

Se elaborará un listado de las antigüedades en cada horario.

ARTÍCULO 48. - PAGO DE HABERES.

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

El pago se efectuará como máximo el segundo día hábil del mes siguiente al periodo de devengo. En caso de que los dos primeros días del mes siguiente al periodo de devengo fuesen sábado, domingo o festivo se abonará la nómina el último día del mes devengado.

ARTÍCULO 49. - VACANTES DEFINITIVAS, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO.

Cuando se produzca una **vacante definitiva** en un turno de trabajo, se procederá a cubrirla con el personal de la misma categoría, con el siguiente orden de preferencia:

- Mayor antigüedad en la categoría profesional en la empresa.
- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad de la persona trabajadora.
- Mayor antigüedad en el turno.

La persona trabajadora que cubra la vacante por este procedimiento no podrá volver a utilizarlo puesto que se pacta por una sola vez.

Una vez cubierta dicha vacante, el puesto libre después de realizado el proceso anterior, se cubrirá en primer lugar con el personal adscrito a la lista de espera de esa categoría. En caso de no disponer de dicha lista, se cubrirá dicha plaza mediante **promoción interna**, si dicho puesto supone un aumento de categoría, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 24 del estatuto de los Trabajadores, para la realización de las pruebas que oportunamente se determinan por la empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.
- Las pruebas serán eliminatorias.
- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva vacante.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

Estas pruebas serán para las categorías comprendidas desde el peón hasta el capataz, ambos inclusive, y el resto serán de libre designación de la Empresa.

Para la realización de las pruebas se formará un tribunal compuesto por un miembro de cada sección sindical, por el Comité de Empresa, igual número designado por la Empresa.

La Empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión del personal presentado a las pruebas. Los criterios de valoración de la promoción se fijarán en base al puesto a cubrir y mediante criterios objetivos que se acordarán para cada promoción en el seno de la Comisión Examinadora.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

La incorporación de nuevas personas trabajadoras para completar la baja producida se realizará en todos los casos en el turno de mañana con la categoría de peón, siempre que ello sea factible.

Cambio voluntario de turno.

Cuando una persona trabajadora manifieste su intención de cambiar de turno de trabajo, deberá indicar el nuevo turno o turnos solicitados. Si existiesen voluntarios en este nuevo turno o turnos para ocupar la plaza del solicitante, ésta se cubrirá de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- Mayor antigüedad en la categoría profesional en la empresa.
- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad de la persona trabajadora.
- Mayor antigüedad en el turno.

Tanto la persona trabajadora que lo solicite, así como la que le sustituye, no podrán optar a nuevos cambios voluntarios hasta transcurridos cinco años. Para este control se elevará la correspondiente acta.

ARTÍCULO 50. - PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos correspondientes al Convenio 2.022 se pagarán en la nómina del mes siguiente en el que se firme el mismo. Para el resto de los años, y una vez publicado por el INE el IPC del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas y valores salariales para proceder a su regularización como máximo en el mes siguiente al mes de dicha publicación.

ARTÍCULO 51. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se acuerda el objetivo de conseguir, en un horizonte de futuro, la implantación progresiva del horario de lunes a viernes.

Ambas partes acuerdan someterse a aquellos preceptos obligatorios regulados en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

DISPOSICIÓN 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.

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO 1
TABLA
SALARIAL

	AÑO 2022 (1 ENERO-31 AGOSTO)				
	S.BASE	PLUSSES			
		ACT/PEN.	NOCT	MANDO	TALLER
Encarg. General, Jefe Taller	59,20	7,27	0,00	9,62	0,00
Jefe Admon.	59,20	7,27	0,00	9,62	0,00
Encargado Día	56,98	6,36	0,00	9,62	0,00
Encargado Noche	56,98	6,36	14,24	9,62	0,00
Capataz Día	55,98	6,31	0,00	5,88	0,00
Capataz Noche	55,98	6,31	13,99	5,88	0,00
Administrativo	55,98	6,61	0,00	0,00	0,00
Aux. Admon. y Listero	51,35	4,96	0,00	0,00	0,00
Almacenero	51,35	4,96	0,00	0,00	0,00
Ordenanza	49,60	5,12	0,00	0,00	0,00
Guarda Día	48,69	4,96	0,00	0,00	0,00
Guarda Noche	48,69	4,96	12,17	0,00	0,00
Palista Día	50,26	5,22	0,00	0,00	0,00
Palista Noche	50,26	5,22	12,57	0,00	0,00
Oficial 1ª Día	50,26	5,22	0,00	0,00	2,33
Oficial 1ª Noche	50,26	5,22	12,57	0,00	2,33
Oficial 2ª	49,78	5,16	0,00	0,00	2,30
Oficial 3ª	49,60	5,12	0,00	0,00	2,30
Ayte. Taller /Lavador	49,60	9,91	0,00	0,00	2,30
Conductor Día	50,26	5,22	0,00	0,00	0,00
Conductor Noche	50,26	5,22	12,57	0,00	0,00
Peón Especialista Día	48,04	4,96	0,00	0,00	0,00
Peón Especialista Noche	48,04	4,96	12,02	0,00	0,00
Peon Día	47,13	4,96	0,00	0,00	0,00
Peon Noche	47,13	4,96	11,79	0,00	0,00
Monitor playas	27,00	3,06	0,00	0,00	0,00

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO II A	Pagas Extras EN-AG 2022 Sin antigüedad
Encarg. General, Jefe Taller	1.805,62
JefeAdmon.	1.805,62
Encargado Día	1.736,87
Encargado Noche	1.736,87
Capataz Día	1.707,32
Capataz Noche	1.707,32
Administrativo	1.707,32
Aux. Admon. y Listero	1.566,08
Almacenero	1.566,08
Ordenanza	1.512,88
Guarda Día	1.485,19
Guarda Noche	1.485,19
Pallista Día	1.532,79
Palista Noche	1.532,79
Oficial II! Día	1.532,79
Oficial 1ª Noche	1.532,79
Oficial 2!	1.518,17
Oficial 3!	1.512,88
Ayte. Taller /Lavador	1.512,88
Conductor Día	1.532,79
Conductor Noche	1.532,79
Peón Especialista Día	1.465,28
Peón Especialista Noche	1.465,28
Peon Día	1.437,60
Peon Noche	1.437,60
Monitor playas	775,88

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO II B	Pagas Extras ENE-AG 2022									
	1,41	2,82	4,22	5,63	7,04	9,38	11,73	14,08	16,42	
Sin antigüedad	1T	2T	3T	4T	5T	1Q	2Q	3Q	4Q	
Encarg. General, Jefe Taller	1.805,62	1.847,92	1.890,22	1.932,22	1.974,52	2.016,82	2.087,02	2.157,52	2.228,02	2.298,22
JefeAdmon	1.805,62	1.847,92	1.890,22	1.932,22	1.974,52	2.016,82	2.087,02	2.157,52	2.228,02	2.298,22
Encargado Día	1.736,87	1.779,17	1.821,47	1.863,47	1.905,77	1.948,07	2.018,27	2.088,77	2.159,27	2.229,47
Encargado Noche	1.736,87	1.779,17	1.821,47	1.863,47	1.905,77	1.948,07	2.018,27	2.088,77	2.159,27	2.229,47
Capataz Día	1.707,32	1.749,62	1.791,92	1.833,92	1.876,22	1.918,52	1.988,72	2.059,22	2.129,72	2.199,92
Capataz Noche	1.707,32	1.749,62	1.791,92	1.833,92	1.876,22	1.918,52	1.988,72	2.059,22	2.129,72	2.199,92
Administrativo	1.707,32	1.749,62	1.791,92	1.833,92	1.876,22	1.918,52	1.988,72	2.059,22	2.129,72	2.199,92
Aux. Admon. y Listero	1.566,08	1.608,38	1.650,68	1.692,68	1.734,98	1.777,28	1.847,48	1.917,98	1.988,48	2.058,68
Almacenero	1.566,08	1.608,38	1.650,68	1.692,68	1.734,98	1.777,28	1.847,48	1.917,98	1.988,48	2.058,68
Ordenanza	1.512,88	1.555,18	1.597,48	1.639,48	1.681,78	1.724,08	1.794,28	1.864,78	1.935,28	2.005,48
Guarda Día	1.485,19	1.527,49	1.569,79	1.611,79	1.654,09	1.696,39	1.766,59	1.837,09	1.907,59	1.977,79
Guarda Noche	1.485,19	1.527,49	1.569,79	1.611,79	1.654,09	1.696,39	1.766,59	1.837,09	1.907,59	1.977,79
Palista Día	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Palista Noche	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Oficial III Día	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Oficial III Noche	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Oficial III	1.518,17	1.560,47	1.602,77	1.644,77	1.687,07	1.729,37	1.799,57	1.870,07	1.940,57	2.010,77
Oficial III	1.512,88	1.555,18	1.597,48	1.639,48	1.681,78	1.724,08	1.794,28	1.864,78	1.935,28	2.005,48
Ayte. Taller /Lavador	1.512,88	1.555,18	1.597,48	1.639,48	1.681,78	1.724,08	1.794,28	1.864,78	1.935,28	2.005,48
Conductor Día	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Conductor Noche	1.532,79	1.575,09	1.617,39	1.659,39	1.701,69	1.743,99	1.814,19	1.884,69	1.955,19	2.025,39
Peón Especialista Día	1.465,28	1.507,58	1.549,88	1.591,88	1.634,18	1.676,48	1.746,68	1.817,18	1.887,68	1.957,88
Peón Especialista Noche	1.465,28	1.507,58	1.549,88	1.591,88	1.634,18	1.676,48	1.746,68	1.817,18	1.887,68	1.957,88
Peon Día	1.437,60	1.479,90	1.522,20	1.564,20	1.606,50	1.648,80	1.719,00	1.789,50	1.860,00	1.930,20
Peon Noche	1.437,60	1.479,90	1.522,20	1.564,20	1.606,50	1.648,80	1.719,00	1.789,50	1.860,00	1.930,20
Monitor playas	775,88	818,18	860,48	902,48	944,78	987,08	1.057,28	1.127,78	1.198,28	1.268,48

19

ANEXO 111

TABLA DE ANTIGÜEDADES ENERO-AGOSTO 2022

NIVEL	AÑOS					€/Día
	1	2	3	6	9	
c						0,00
I						1,41
II						2,82
III	10	11	12			4,22
IV	13	14	15			5,63
V	16	17	18	19	20	7,04
VI	21	22	23	24	25	9,38
VII	26	27	28	29	30	11,73
VIII	31	32	33	34	35	14,08
IX	A PARTIR DEL AÑO 36					16,42

NOTA.- La Antigüedad se percibirá por cada uno de los 365 días del año, así como por 30 días por cada una de las pagas extraordinarias : Verano, Navidad y Beneficios.

Sobre la paga de Octubre no se abona antigüedad.

El importe a abonar en concepto de antigüedad, por cada trienio o quinquenio, es único para todas las categorías profesionales.

OTROS CONCEPTOS	AÑO 2022
Ayuda Escolar	63,12
Ayuda hijos discapacitados	197,27
Paga de Octubre	1.045,66
Plus de Domingos y Festivos	111,61

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO 1
TABLA SALARIAL

	AÑO 2022 (SEPTIEMBRE-DICIEMBRE)				
	S.BASE	PLUSSES			
		ACT/PEN.	NOCT.	MANDO	TALLER
Encarg. General, Jefe Taller	61,81	7,59	0,00	10,04	0,00
JefeAdmon.	61,81	7,59	0,00	10,04	0,00
Encargado Día	59,49	6,65	0,00	10,04	0,00
Encargado Noche	59,49	6,65	14,87	10,04	0,00
Capataz Día	58,45	6,59	0,00	6,13	0,00
Capataz Noche	58,45	6,59	14,61	6,13	0,00
Administrativo	58,45	6,90	0,00	0,00	0,00
Aux. Admon. y Listero	53,61	5,18	0,00	0,00	0,00
Almacenero	53,61	5,18	0,00	0,00	0,00
Ordenanza	51,79	5,35	0,00	0,00	0,00
Guarda Día	50,84	5,18	0,00	0,00	0,00
Guarda Noche	50,84	5,18	12,71	0,00	0,00
Palista Día	52,47	5,45	0,00	0,00	0,00
Palista Noche	52,47	5,45	13,12	0,00	0,00
Oficial 1!! Día	52,47	5,45	0,00	0,00	2,43
Oficial 1!! Noche	52,47	5,45	13,12	0,00	2,43
Oficial 2!!	51,97	5,39	0,00	0,00	2,40
Oficial 3!!	51,79	5,35	0,00	0,00	2,40
Ayte. Taller /Lavador	51,79	10,35	0,00	0,00	2,40
Conductor Día	52,47	5,45	0,00	0,00	0,00
Conductor Noche	52,47	5,45	13,12	0,00	0,00
Peón Especialista Día	50,16	5,18	0,00	0,00	0,00
Peón Especialista Noche	50,16	5,18	12,55	0,00	0,00
Peon Día	49,21	5,18	0,00	0,00	0,00
Peon Noche	49,21	5,18	12,31	0,00	0,00
Monitor playas	28,76	3,20	0,00	0,00	0,00

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO II A	Pagas Extras SEP-OIC 2022 Sin antigüedad
Encarg. General, Jefe Taller	1.885,28
JefeAdmon.	1.885,28
Encargado Día	1.813,49
Encargado Noche	1.813,49
Capataz Día	1.782,64
Capataz Noche	1.782,64
Administrativo	1.782,64
Aux. Admon. y Listero	1.635,17
Almacenero	1.635,17
Ordenanza	1.579,63
Guarda Día	1.550,71
Guarda Noche	1.550,71
Palista Día	1.600,42
Palista Noche	1.600,42
Oficial 1!! Día	1.600,42
Oficial 1!! Noche	1.600,42
Oficial 2!!	1.585,15
Oficial 3!!	1.579,63
Ayte. Taller /Lavador	1.579,63
Conductor Día	1.600,42
Conductor Noche	1.600,42
Peón Especialista Día	1.529,93
Peón Especialista Noche	1.529,93
Peon Día	1.501,02
Peon Noche	1.501,02
Monitor playas	810,11

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO II B

	Pagas Extras SEPT-DIC 2022 Sin antigüedad	1,47	2,94	4,41	5,88	7,35	9,80	12,25	14,70	17,15
		1T	2T	3T	4T	5T	IQ	2Q	3Q	4Q
Encarg. General, Jefe Taller	1.885,28	1.929,38	1.973,48	2.017,58	2.061,68	2.105,78	2.179,28	2.252,78	2.326,28	2.399,78
Jefe Admon	1.885,28	1.929,38	1.973,48	2.017,58	2.061,68	2.105,78	2.179,28	2.252,78	2.326,28	2.399,78
Encargado Día	1.813,49	1.857,59	1.901,69	1.945,79	1.989,89	2.033,99	2.107,49	2.180,99	2.254,49	2.327,99
Encargado Noche	1.813,49	1.857,59	1.901,69	1.945,79	1.989,89	2.033,99	2.107,49	2.180,99	2.254,49	2.327,99
capataz Día	1.782,64	1.826,74	1.870,84	1.914,94	1.959,04	2.003,14	2.076,64	2.150,14	2.223,64	2.297,14
Capataz Noche	1.782,64	1.826,74	1.870,84	1.914,94	1.959,04	2.003,14	2.076,64	2.150,14	2.223,64	2.297,14
Administrativo	1.782,64	1.826,74	1.870,84	1.914,94	1.959,04	2.003,14	2.076,64	2.150,14	2.223,64	2.297,14
Aux. Admon. y Listero	1.635,17	1.679,27	1.723,37	1.767,47	1.811,57	1.855,67	1.929,17	2.002,67	2.076,17	2.149,67
Almacenero	1.635,17	1.679,27	1.723,37	1.767,47	1.811,57	1.855,67	1.929,17	2.002,67	2.076,17	2.149,67
Ordenanza	1.579,63	1.623,73	1.667,83	1.711,93	1.756,03	1.800,13	1.873,63	1.947,13	2.020,63	2.094,13
Guarda Día	1.550,71	1.594,81	1.638,91	1.683,01	1.727,11	1.771,21	1.844,71	1.918,21	1.991,71	2.065,21
Guarda Noche	1.550,71	1.594,81	1.638,91	1.683,01	1.727,11	1.771,21	1.844,71	1.918,21	1.991,71	2.065,21
Pallista Día	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Pallista Noche	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Oficial 1! Día	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Oficial 1!! Noche	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Oficial 2!!	1.585,15	1.629,25	1.673,35	1.717,45	1.761,55	1.805,65	1.879,15	1.952,65	2.026,15	2.099,65
Oficial 3!!	1.579,63	1.623,73	1.667,83	1.711,93	1.756,03	1.800,13	1.873,63	1.947,13	2.020,63	2.094,13
Ayte. Taller /Lavador	1.579,63	1.623,73	1.667,83	1.711,93	1.756,03	1.800,13	1.873,63	1.947,13	2.020,63	2.094,13
Conductor Día	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Conductor Noche	1.600,42	1.644,52	1.688,62	1.732,72	1.776,82	1.820,92	1.894,42	1.967,92	2.041,42	2.114,92
Peón Especialista Día	1.529,93	1.574,03	1.618,13	1.662,23	1.706,33	1.750,43	1.823,93	1.897,43	1.970,93	2.044,43
Peón Especialista Noche	1.529,93	1.574,03	1.618,13	1.662,23	1.706,33	1.750,43	1.823,93	1.897,43	1.970,93	2.044,43
Peon Día	1.501,02	1.545,12	1.589,22	1.633,32	1.677,42	1.721,52	1.795,02	1.868,52	1.942,02	2.015,52
Peon Noche	1.501,02	1.545,12	1.589,22	1.633,32	1.677,42	1.721,52	1.795,02	1.868,52	1.942,02	2.015,52
Monitor playas	810,11	854,21	898,31	942,41	986,51	1.030,61	1.104,11	1.177,61	1.251,11	1.324,61

MARTES, 16 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 157

ANEXO III

TABLA DE ANTIGÜEDADES SEP-DIC 2022

NIVEL	AÑOS					€/Día
0	1	2	3			0,00
1	4	5	6			1,47
11	7	8	9			2,94
111	10	11	12			4,41
IV	13	14	15			5,88
V	16	17	18	19	20	7,35
VI	21	22	23	24	25	9,80
VII	26	27	28	29	30	12,25
VIII	31	32	33	34	35	14,70
IX	A PARTIR DEL AÑO 36					17,15

NOTA.- La Antigüedad se percibirá por cada uno de los 365 días del año, así como por 30 días por cada una de las pagas extraordinarias : Verano, Navidad y Beneficios.
Sobre la paga de Octubre no se abona antigüedad.
El importe a abonar en concepto de antigüedad, por cada trienio o quinquenio, es único para todas las categorías profesionales.

OTROS CONCEPTOS

AÑO 2022

Ayuda Escolar	65,90
Ayuda hijos discapacitados	205,97
Paga de Octubre	1091,80
Plus de Domingos y Festivos	116,53

24

2022/6264

CVE-2022-6264