

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-3451** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa ASCÁN Empresa Constructora y de Gestión, S.A., para su centro de trabajo encargado de la gestión del servicio público de recogida y eliminación de residuos sólidos urbanos, traslado al centro de tratamiento y limpieza viaria del Ayuntamiento de Astillero, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100671012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ASCÁN Empresa Constructora y de Gestión, SA, para su centro de trabajo encargado de la gestión del servicio público de recogida y eliminación de residuos sólidos urbanos, traslado al centro de tratamiento y limpieza viaria del Ayuntamiento de Astillero, para el periodo 2020-2023, suscrito el 17 de febrero de 2022, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de las personas trabajadoras afectadas; 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.

Se acuerda:

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

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

Santander, 3 de mayo de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL

### ASCAN GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y ELIMINACIÓN DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRASLADO AL CENTRO DE TRATAMIENTO Y LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO, PARA LOS AÑOS 2020, 2021 Y 2022 Y 2023.

#### CAPÍTULO I

##### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo se concierda entre la empresa ASCAN EMPRESA CONSTRUCTURA Y DE GESTION, S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo del Servicio de GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRASLADO AL CENTRO DE TRATAMIENTO Y LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO – Cantabria, siendo de aplicación exclusiva en dicho servicio.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, excepto en lo referente al art. 35.1 que lo será a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el BOC de Cantabria.

Tendrá vigencia de cuatro años, es decir, desde 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023, caducando al término de su vigencia.

El convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia. Si no se efectúa dicha denuncia en el plazo establecido, se entenderá prorrogado por un año más.

##### ARTÍCULO 3.- REVISIÓN SALARIAL

Para los años de duración del presente convenio, se prevén las siguientes revisiones salariales; quedando reflejadas en las tablas del Anexo.

- Para el primer año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2020, no se contempla ningún incremento, por lo que la tabla salarial será la misma con respecto al año anterior (2019).
- Para el segundo año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2021, se conviene un incremento salarial del 1% para todos los conceptos.
- Para el tercer año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2022 se conviene un incremento salarial del 1% para todos los conceptos.
- Para el cuarto año de vigencia de este Convenio, es decir, para el año 2023 se conviene un incremento salarial del 1% + variación del IPC a 31 de diciembre de 2022 (no aplicará en caso de que esta sea negativa) para todos los conceptos.
- El abono de los atrasos generados se harán efectivos una vez quede publicado el convenio en el BOC.

#### ARTÍCULO 4.- GARANTÍA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.
2. Las retribuciones y demás condiciones establecidas en éste Convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribución o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales o de cualquier orden o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.
3. Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, sin que pueda acudir a otro texto Legal o Convencional para variar lo que está pactado en el mismo.

#### ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos personas, un representante de la empresa y el que lo sea en cada momento de los trabajadores.

Cada una de las partes podrá dotarse de asesores, con voz pero sin voto.

**Funciones y procedimientos.** La Comisión paritaria a que se refiere este artículo tendrá las siguientes funciones: a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio. b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio. c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio. d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

**Procedimiento.** Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el de las oficinas de la empresa, sitas en la Barrio la Venta S/N Igollo de Camargo, o en el propio centro de trabajo sito en Astillero.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado. Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el **Acuerdo Interprofesional de solución de conflictos colectivos de Cantabria**, con las particularidades establecidas en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 6.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ADHESIÓN Y SOMETIMIENTO AL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CANTABRIA.**

Para la solución de los conflictos laborales, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento con carácter previo a cualquier otro medio a la intervención del ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria. En especial, las partes se obligan a solicitar la mediación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga. En supuesto de convocatoria de huelga deberá presentarse ante el ORECLA con al menos quince días de antelación a la fecha de comienzo de la huelga. Se someterán al ORECLA las discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo o periodos de consultas a que se refieren los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 7.- INGRESO DE PERSONAL**

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado. Asimismo, se entregará copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 8.- MODALIDADES DE CONTRATO**

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso, o de nueva creación se realizará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, cubriéndose tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto. Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se regirá por la legislación vigente, según la modalidad de que se trate.

#### **ARTÍCULO 9.- CONTRATOS DE TRABAJO**

Para la recogida de basuras y transporte a centro de Transferencia, así como la limpieza viaria, la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Astillero han formalizado y suscrito un contrato en el que figuran los trabajos a realizar por la Empresa.

#### **ARTÍCULO 10.- RESCISIÓN VOLUNTARIA**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de

esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

#### **ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

La Empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podría proceder a cambiar de turno al trabajador más idóneo.

### **CAPÍTULO III DEFINICIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

#### **ARTÍCULO 11.- CLASIFICACION Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL**

El sistema de clasificación será el establecido en el Capítulo V del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-07-2013)

A estos efectos, y según el artículo 22, párrafo tercero del referido convenio, el personal afectado por el presente Convenio se entiende clasificado, en los siguientes grupos:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.

Categoría Profesional: Encargado

- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Categoría profesional: Conductor

Categoría profesional: Peón Especialista

Categoría profesional: Peón

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren, o de aumentar las mismas.

Se entienden las siguientes definiciones para las categorías.

—Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico/a superior o medio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Tiene a su cargo al personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

— Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y cuidará de su limpieza.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

— Peón especialista: El dedicado a diversas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. A estos efectos, se entiende que entran dentro de sus funciones el manejar máquinas herramientas, sierras mecánicas, podadoras y cualquier otra máquina del servicio similar.

Ocasionalmente, en caso de necesidad, y de disponer de permiso para ello, podrá manejar camiones.

— Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo y utilizar, si fuese preciso, máquinas- herramientas para un mejor desempeño del trabajo.

#### **ARTÍCULO 12.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente Convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta y en este orden, formación, méritos, antigüedad del trabajador así como, las facultades organizativas de la Empresa, no renunciando esta a contratar personal de fuera. Los puestos de Jefe de Equipo, Capataz y/o Encargado o cualquier otro que implique mando, siempre serán de libre designación de la empresa.

Así mismo, se utilizara el procedimiento anterior, cuando se produzcan vacantes temporales motivadas por causas imprevistas, como incapacidades temporales, excedencias... etc.

#### **ARTÍCULO 13.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables. El trabajador 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 ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables 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.

## CAPÍTULO IV JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### ARTÍCULO 14.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

La jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

El turno de noche será de 20:00 horas a 02:30 horas de lunes a domingo, el turno de mañana será de 07:00 horas a 13:30 horas de lunes a domingo y el turno de tarde será de 13:30 horas a 20:00 horas de lunes a viernes.

Descansos: En el turno de noche se disfrutarán de forma rotatoria los jueves, viernes, sábados y domingos. En el turno de mañana y tarde se disfrutarán rotatoriamente los sábados y domingos. El descanso semanal de los trabajadores del servicio no podrá coincidir en día festivo. En el caso de coincidir por necesidades del servicio, se les compensará, a los trabajadores afectados, con un día de descanso.

### ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además, podrá disfrutar de:

- Un día de asuntos propios para el año 2020.
- Un día de Asuntos Propios para el año 2021.
- Dos días de asuntos propios para el año 2022.
- Dos días de asuntos propios para el año 2023.

### ARTÍCULO 16.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a treinta días de vacaciones retribuidas, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. En ambos casos el período de vacaciones se entiende que son naturales. Cada año se establecerá por orden rotatorio un calendario de vacaciones quincenales de manera que a lo largo de los años todos los trabajadores disfrutarán de cada una de las quincenas establecidas. En cualquier caso, previa aprobación de la empresa se podrá cambiar quincenas entre los trabajadores si así conviniera.

### ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, en vigor, en cada momento.

## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 18.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la tabla salarial del Anexo, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

#### **ARTÍCULO 19.- SALARIO BASE**

El salario base del personal efecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo correspondiente. Será actualizado según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 20.- PLUS DE ACTIVIDAD**

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que se señala para cada categoría y actividad en la tabla salarial del Anexo, actualizándose según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 21.- PLUS DE MANDO**

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que se señala para cada categoría y actividad en la tabla salarial del Anexo, actualizándose según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendido éste desde las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto el importe que figura en la tabla del Anexo (25% sobre salario base). Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa trabajada. Si, por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso se dividirá el plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre el número de horas diarias de una jornada completa, resultando el valor de cada hora nocturna. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

#### **ARTÍCULO 23.- ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad queda establecido según la tabla correspondiente del Anexo, de forma que a partir del tercer año de antigüedad, se percibirá un 3% sobre el salario base, incrementándose anualmente en un 1% y hasta un máximo total de un 15%, al cumplir a los 15 años de antigüedad en la empresa. Cuando como consecuencia del cambio del porcentaje se produzca un incremento retributivo por este concepto, éste se comenzará a abonar dentro del mes siguiente a su cumplimiento.

#### **ARTÍCULO 24.- PENOSIDAD**

A los trabajadores con categoría de peón o peón especialista que ejecuten las labores de limpieza o recogida de basuras se les abonará, por penosidad, una bonificación por día efectivamente trabajado, cuyo importe será del 20% del salario base fijado en cada momento.

#### **ARTÍCULO 25.- PLUS DE TRANSPORTE**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte, cuyo importe figura en la tabla correspondiente del Anexo. Se abona como compensación de los gastos de desplazamiento

dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo. Será actualizado según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIÓN EN FESTIVOS**

Por los trabajos en días festivos, el trabajador percibirá la cuantía que se determina en la tabla del Anexo para cada una de las categorías. El cobro de esta cantidad incluye todos los conceptos. Dicha retribución será actualizada según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 27.- RETRIBUCIÓN EN DOMINGOS**

Por los trabajos en domingos, cada trabajador recibirá en concepto de Plus de domingo, la cuantía que se determina en la tabla del Anexo para cada una de las categorías. Dicha retribución será actualizada según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establecen tres pagas a razón, cada una de ellas, del importe que resulta de las tablas del Anexo, consistentes en:

AÑO 2020:

- PAGA DE VERANO Y NAVIDAD: 30 días de salario base.
- PAGA DE MARZO: 15 días de salario base.

AÑO 2021:

- PAGA DE VERANO Y NAVIDAD: 30 días de salario base.
- PAGA DE MARZO: 15 días de salario base.

AÑO 2022:

- PAGA DE VERANO Y NAVIDAD: 30 días de salario base.
- PAGA DE MARZO: 18 días de salario base.

AÑO 2023:

- PAGA DE VERANO Y NAVIDAD: 30 días de salario base.
- PAGA DE MARZO: 21 días de salario base.

Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo, prorrateándose cuando se realice una jornada inferior.

#### **ARTÍCULO 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Dichas horas de trabajo se retribuirán según la tabla que aparece en el Anexo. Este concepto será actualizado según el Artículo 3 del presente convenio para la duración del mismo.

#### **ARTÍCULO 30.- COBRO**

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este servicio, mediante transferencia bancaria o modalidad similar, el 5º día hábil del mes siguiente a su devengo.

## CAPÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS

### ARTÍCULO 31.- REVISIÓN MÉDICA

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo.

### ARTÍCULO 32.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación a observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

### ARTÍCULO 33.- ACCIDENTE DE TRÁFICO

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomiende, un conductor causara algún accidente no temerario, que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme. Las decisiones que tome la Empresa cuando la sentencia sea firme serán comunicadas a los Delegados de Personal.

### ARTÍCULO 34.- PRENDAS DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración que se especifica para cada prenda según se detalla por categoría:

<u>CONDUCTORES</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>DURACIÓN</u>
Traje cazadora y pantalón con anagramas y reflectantes	2	24 Meses
Camisas M/L	2	12 Meses
Gorra	1	12 Meses
Anorak con serigrafía y reflectante	2	24 Meses
Botas de material con plantilla	2	24 Meses
Botas de agua con plantilla	2	24 Meses

<u>PEONES</u>	<u>UNIDADES</u>	<u>DURACIÓN</u>
Traje cazadora y pantalón con anagramas y reflectantes	2	24 Meses
Camisas M/L	2	12 Meses
Gorra	1	12 Meses
Anorak con serigrafía y reflectante	2	24 Meses
Botas de material con plantilla	2	24 Meses
Botas de agua con plantilla	2	24 Meses
Traje de Agua	1	12 Meses
Guantes anticorte	1	24 Meses

Las prendas que componen el traje de agua se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

#### **ARTÍCULO 35.- SUBROGACION DE PERSONAL**

El cambio de la contrata afectada por el presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-07-2013).

#### **ARTÍCULO 36.- DERECHO SUPLETORIO**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

#### **ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente, mientras el trabajador mantenga el contrato vigente con la empresa, con en base a los siguientes criterios:

Accidente de trabajo, el 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T (incapacidad temporal).

Enfermedad Común, se complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente por enfermedad común hasta el 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T (incapacidad temporal), siempre que el trabajador afectado no haya incurrido en situación de I.T (incapacidad temporal) por enfermedad común en los doce meses anteriores.

#### **ARTÍCULO 38.-AYUDA ESCOLAR**

La empresa abonará la cantidad de 50 euros anuales en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de 18 años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un centro docente para el curso que comienza a la fecha de abono. Para percibir dicha ayuda, ésta deberá ser solicitada antes de finalizar el mes de septiembre.

#### **ARTÍCULO 39.-ASESORES SINDICALES**

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

#### **ARTÍCULO 40.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Los créditos horarios podrán ser acumulados (previa comunicación) por un máximo de dos meses únicamente durante el año en curso, para un buen desarrollo de la actividad, pudiendo así compaginar distintas labores.

MIÉRCOLES, 11 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 90

**ANEXO**  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2020, 2021 Y 2022**

**TABLA SALARIAL ASTILLERO 2020**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS NOCTURNIDAD PARA JORNADA COMPLETA	VACACIONES	P.E VERANO Y DICIEMBRE	PAGA EXTRA MARZO
Encargado	27,81	4,52	9,58	-	-	6,95	1.212,69	834,28	417,14
Conductor	27,81	4,52	9,58	-	-	6,95	1.212,69	834,28	417,14
Peón especialista	25,69	4,52	6,39	5,25	-	6,42	1.126,00	770,66	385,33
Peón	25,69	4,52	5,05	5,25	-	6,42	1.126,00	770,66	385,33

OTROS CONCEPTOS			
CATEGORÍAS	FESTIVOS	PLUS DOMINGO	HORAS EXTRA
Encargado	80,63	20	11,11
Conductor	80,63	20	11,11
Peón especialista	80,63	20	11,11
Peón	80,63	20	10,18

ANTIGÜEDAD	
3	3%
4	4%
5	5%
6	6%
7	7%
8	8%
9	9%
10	10%
11	11%
12	12%
13	13%
14	14%
15	15%

MIÉRCOLES, 11 DE MAYO DE 2022 - BOC NÚM. 90

TABLA SALARIAL ASTILLERO 2021

INCREMENTO 1%

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS NOCTURNIDAD PARA JORNADA COMPLETA	VACACIONES	P.E VERANO Y DICIEMBRE	PAGA EXTRA MARZO
Encargado	28,09	4,57	9,68	-	-	7,02	1.224,82	842,62	421,31
Conductor	28,09	4,57	9,68	-	-	7,02	1.224,82	842,62	421,31
Peón especialista	25,95	4,57	6,45	5,30	-	6,48	1.137,26	778,37	389,18
Peón	25,95	4,57	5,10	5,30	-	6,48	1.137,26	778,37	389,18

OTROS CONCEPTOS			
CATEGORÍAS	FESTIVOS	DOMINGOS	HORAS EXTRA
Encargado	81,44	20,2	11,22
Conductor	81,44	20,2	11,22
Peón especialista	81,44	20,2	11,22
Peón	81,44	20,2	10,28

TABLA SALARIAL ASTILLERO 2022

INCREMENTO 1%

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS MANDO	PLUS NOCTURNIDAD PARA JORNADA COMPLETA	VACACIONES	P.E VERANO Y DICIEMBRE	PAGA EXTRA MARZO
Encargado	39,45	7,26	12,10	-	16,94	-	1.938,69	1.183,50	591,75
Conductor	28,37	4,61	9,77	-	-	7,09	1.237,07	851,05	510,63
Peón especialista	26,21	4,61	6,52	5,36	-	6,55	1.148,63	786,15	471,69
Peón	26,21	4,61	5,15	5,36	-	6,55	1.148,63	786,15	471,69

OTROS CONCEPTOS			
CATEGORÍAS	FESTIVOS	DOMINGOS	HORAS EXTRA
Encargado	82,25	20,40	-
Conductor	82,25	20,40	11,33
Peón especialista	82,25	20,40	11,33
Peón	82,25	20,40	10,38

2022/3451

CVE-2022-3451