

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-7363** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander, SA, para el periodo 2022-2025.*

Código 39001482011989.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander, SA, para el periodo 2022-2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 26 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y la Delegada de personal 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA  
MERCASANTANDER PARA LOS AÑOS  
2022 A 2025**

---

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Preámbulo.- AMBITO CONTRACTUAL**

El presente convenio colectivo es suscrito por la Dirección de la Empresa MERCASANTANDER, y la representación de los trabajadores/as de la misma, compuesta por una Delegada de Personal

Por la empresa:

Don Juan José Fernández Gómez

Por los trabajadores/as (Delegada de Personal):

Doña M<sup>a</sup> Amparo Roselló Busó. UGT

• **ARTÍCULO 1º, AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las condiciones laborales del personal de MERCASANTANDER, SA. con las excepciones laborales de carácter general.

• **ARTICULO 2º, VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando la misma el día 1 de Enero de 2022. Se mantendrá en aplicación hasta la firma del

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



Convenio que lo sustituya, y, se entenderá automáticamente denunciado para su revisión, el día 31 de diciembre de 2025.

- **ARTICULO 3º, MEJORES CONDICIONES**

Las mejoras económicas de cualquier tipo que el personal disfrutara antes de la firma del presente Convenio no serán compensadas por las mejoras establecidas en el mismo, respetándose las individualmente.

- **ARTÍCULO 4º, JORNADA LABORAL**

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, será de 37 horas semanales.

Durante la semana de fiesta de Santander, el personal que no realiza el trabajo dentro del sistema de turnos reducirá su jornada hasta las 12:30 horas, o el que así lo quisiera, disfrutará de un día libre, a elegir dentro de la citada semana, o un día más de vacaciones, siempre salvaguardando los intereses de la empresa.

El personal, que no realiza su trabajo a turnos, podrá elegir día libre el 24 de diciembre o el 31 de enero, se deberá comunicar a la empresa el día elegido, mantenimiento siempre cubiertas las necesidades de la misma, en caso de desacuerdo entre el personal se elegirá el primer año por sorteo. El personal, que realiza su trabajo a turnos, tendrá como día libre el 25 de diciembre y el 1 de enero, en el turno de tarde. En este último caso, el personal por turnos que se podrá beneficiar será aquel que deba realizar su jornada en los turnos citados. Las fechas indicadas no se podrán considerar como días libres para el personal que no se vea afectado.

El personal con jornada continua dispondrá de 25 minutos diarios para la toma de alimentos, que se entenderán como tiempo efectivo de trabajo.

A partir de la fecha de la firma del Pacto de Empresa, cuando por necesidades del servicio, el personal que realiza funciones de limpieza exterior deba prestar sus servicios en sábado, se les abonarán sus excesos de jornada como horas extraordinarias.

CVE-2022-7363



- **ARTÍCULO 5º, VACACIONES**

Serán de 30 días naturales retribuidos y correlativos, disfrutados entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará por la Empresa y la representante de los trabajadores/as, dentro de los tres primeros meses de cada año. Todo el personal, excepto el administrativo, planificarán este calendario previamente con el Encargado General.

En el supuesto de que se acuerde, entre la empresa y el colectivo de controladores de accesos, tomar sus vacaciones repartidas durante los 12 meses del año, para conseguir de esa manera cubrir las vacaciones de dicho colectivo sin la necesidad de contratar personal eventual, la empresa acuerda pagar 424,63 euros brutos a cada uno de los controladores, por disfrutar las vacaciones en el mes que les corresponda por riguroso sorteo, obviando el párrafo que especifica que el personal disfrutará las vacaciones en los meses de verano.

En el caso de situaciones de algún vigilante en activo y otras circunstancias especiales se podrá interrumpir el periodo de vacaciones de la persona que está en esa situación, respetando, por supuesto, esos días que se disfrutarán en otro momento que se decidirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La cifra arriba indicada será incrementada como el resto de conceptos retributivos cada uno de los años de duración del presente pacto de empresa y será incluida en la nómina del mes de octubre.

- **ARTÍCULO 6º, LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se atenderá a lo establecido en el Artículo 37 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose los permisos retribuidos en el apartado 3. Tres días en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día para los de tercer grado. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cantabria, el plazo será de 5 días.



Se establece un día de licencia o permiso por asuntos particulares. Tal día no podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá elegirlo a su conveniencia, previa autorización de la empresa, comunicándolo a la misma con una antelación mínima de 15 días y respetando siempre las necesidades de la empresa.

Se establecen diecisiete días por matrimonio y dos días por cambio de domicilio.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de “derecho” como de “hecho”, siempre que esta circunstancia se acredite.

Así mismo, se establecen los siguientes días de libranza retribuidos, en función de los años de servicio, a partir del año siguiente en que se cumpla la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| Ocho años de servicio:      | dos días.    |
| Doce años de servicio:      | tres días.   |
| Dieciséis años de servicio: | cuatro días. |
| Veinte años de servicio     | cinco días.  |

El disfrute de esta licencia retribuida se planificará en el Calendario Laboral a primeros de año, con los mismos condicionantes del párrafo dos del artículo 5º del presente convenio.

- **ARTÍCULO 7º, LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo podrá disfrutar de diez días no retribuidos durante el año natural, siempre que lo soliciten con cinco días de antelación y las necesidades del servicio lo permitan.

- **ARTÍCULO 8º, SALARIOS**

Son para cada puesto de trabajo los reflejados en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio Colectivo para el año 2022.

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



El incremento en todos los conceptos para los años de vigencia del presente convenio será el que resulte mayor de entre el IPC. real del Estado Español de cada año o el IPC. real de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

A principio de cada ejercicio se incrementarán los salarios a percibir según el IPC. previsto por el Gobierno de Estado y al finalizar cada año se realizará una revisión salarial cuando el IPC. real, aplicable en cada caso, supere al IPC. previsto, siendo este el incremento para todos los conceptos salariales, excepto los que tienen un tratamiento diferenciado en este convenio colectivo.

Se atenderá a lo establecido en el Artículo 12 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, especialmente su apartado 3 según el cual “Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 de dicho real decreto “

Se establece un **Plus personal** consolidable, de cuantía igual a 90,15 euros pagaderos de la siguiente manera: 24,04 euros (exentos de IPC. y antigüedad) en los tres primeros años y 18,03 euros (exentos de IPC. y antigüedad) para el cuarto, otorgado por la dirección de la empresa de forma discrecional, según su propio criterio, premiando aspectos tales como: dedicación, lealtad, entrega en el puesto de trabajo, etc.

Dicho premio será proporcionalmente calculado para el personal que preste sus servicios en la empresa a tiempo parcial.

Una vez concedido el plus personal, por parte de la dirección de la empresa, éste surtirá efecto hasta su cuantía total sin que hubiera posibilidad de interrupción o denegación hasta su consolidación definitiva en el importe anteriormente estipulado.

Al cumplir un año de haber percibido la totalidad del plus personal (90,15 euros), éste pasará a cotizar antigüedad, y al año siguiente se verá incrementado por el IPC. previsto para ese ejercicio.

CVE-2022-7363

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



Todo el personal que esté en la plantilla tendrá derecho a cobrar este plus en el momento que cumplan cuatro años de antigüedad según el calendario descrito en los párrafos anteriores.

A fin de coadyuvar los gastos de transporte del personal, se establece un **plus de transporte** de cuantía igual a 29,49 euros mensuales para el año 2022. Dicho plus se dejará de percibir en el periodo de vacaciones. La cuantía de este plus será para todo el personal sea cual sea el porcentaje de jornada laboral que realicen.

Dicho plus se verá incrementado anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, según el IPC.

Cuando el delegado de los trabajadores/as lo solicite, la Dirección le entregará copia de la Memoria, Balance y Cuenta de Explotación, aprobados por la Junta General de Accionistas.

- **ARTÍCULO 9º, PLUSES DE NOCTURNIDAD Y FESTIVOS**

Se define un plus de nocturnidad para los controladores de accesos que presten sus servicios en jornada nocturna, por el importe de 5,90 euros por cada noche efectiva de trabajo.

A los controladores de accesos, excepto en situaciones de baja, les serán remunerados los días festivos, bien presten el servicio o sean coincidentes con días de descanso.

Para el resto del personal de la Empresa, se sustituirán por días de vacaciones los sábados festivos así como las festividades coincidentes en periodo vacacional.

Estos dos pluses se incrementarán anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, aplicándose el IPC real cada año.

- **ARTÍCULO 10º, ANTIGÜEDAD**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá en concepto de antigüedad, el equivalente al 5% del Salario Base de su categoría, por cada cuatro años de servicios en la Empresa.

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



La antigüedad máxima a percibir individualmente por el personal es de un 40% de su salario base individual.

Los devengos se computarán el día 1º del mes en que produjo la incorporación en la empresa.

- **ARTÍCULO 11º, PRENDAS DE TRABAJO**

Al personal, que por su labor lo necesite, se les entregará un uniforme completo cada dos años, y se les proveerán las prendas que se deterioren, cuando esta circunstancia se produzca.

- **ARTÍCULO 12º, INCAPACIDAD TEMPORAL**

El personal de MERCASANTANDER, SA., percibirá el 100% de su remuneración, desde el primer día de la incapacidad temporal, incluso si tiene que ser sustituido.

Los días de vacaciones, establecidos en el calendario al efecto, que coincidan con situación de incapacidad temporal (I.T.), se disfrutarán en las fechas que acuerden la Empresa y el personal afectado.

- **ARTÍCULO 13º, ASISTENCIA MEDICA**

Anualmente, la empresa pondrá a disposición del personal, que lo desee, la posibilidad de realizar una revisión médica. Dicho chequeo médico, se concertará con la Institución que lo realice para que todos los años se lleve a cabo en un mismo mes fijo, que será preferentemente en el mes de Junio.

- **ARTÍCULO 14º, BENEFICIOS SOCIALES**

MERCASANTANDER, SA., podrá conceder al personal que lo solicite, previo informe del Consejo de Administración, anticipos reintegrables, sin intereses, de hasta 6.000 euros.

El Consejo de Administración deberá adoptar la resolución que corresponda en la sesión siguiente a la fecha de petición del préstamo.

La devolución de las cantidades se efectuará, descontando de la nómina mensual, la proporción necesaria, para obtener el reintegro total en 24 meses.

CVE-2022-7363



Para esta finalidad, la Empresa destinará la cantidad de 18.000 euros anuales, como máximo, de forma que una vez agotada la misma se extinguirá el derecho.

El personal que haya ejercido este derecho y obtenido el correspondiente anticipo, no podrá volver a ejercerlo hasta transcurrido un año de la devolución total.

Se establece un día de Fiesta de Convivencia que será en la Festividad de San Isidro Labrador.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo o individual que cubra los riesgos por accidente laboral, con un capital de 30.000 euros por muerte o incapacidad permanente del personal.

#### • ARTÍCULO 15º, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal de MERCASANTANDER, SA. percibirá durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes a una mensualidad de la suma de todos los conceptos que figuran, para cada categoría profesional, en la tabla anexa.

Las fechas para hacer efectivas las mismas, será el día 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, respectivamente.

Al cumplir 25 años de servicio en la empresa, se percibirá una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad de su salario.

El personal que a la fecha de jubilación no tenga derecho a la citada paga por no llevar en la empresa 25 años, percibirá la parte proporcional de la misma al tiempo trabajado, cuando reciba el finiquito.

#### • ARTÍCULO 16º, JUBILACION

El personal que desee jubilarse antes de la edad reglamentaria podrá comunicárselo a la Dirección, para entablar una negociación con la Empresa y con la aprobación definitiva del Consejo de Administración, amortizando los puestos de trabajo que la Empresa considere necesario.

Al producirse la jubilación anticipada a los 64 años o muerte del trabajador/a que lleve como mínimo 14 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta, o en su caso sus herederos en concepto de indemnización, el importe íntegro de una mensualidad de

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



salario real y una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 14 de referencia.

El personal que se jubile tendrá derecho a la cuantía en concepto de indemnización arriba establecida, cuyo importe podrá ser abonado en un solo pago en el momento de la rescisión de la relación laboral o bien se podrá fraccionar dicho importe en partes proporcionales equivalentes a los meses que transcurran desde el momento de la comunicación por escrito por parte del trabajador/a de su intención de jubilarse en una fecha determinada, hasta la fecha de baja en la empresa por jubilación. Siendo ambas opciones potestad de la empresa.

- **ARTICULO 17º, DERECHOS SINDICALES**

MERCASANTANDER, SA. reconoce, a todos los efectos, a la Delegada de Personal, elegida por el personal, así como su condición de Delegado de Prevención, conforme a la normativa vigente.

- **ARTICULO 18º, DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

- 1) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- 2) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- 3) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- 4) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



• **ARTICULO 19º, REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA**

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A deducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Así mismo podrá:
  - A) Acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad.
  - B) Acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos para el disfrute de estos permisos retribuidos, se deberá poner en conocimiento de la empresa si se desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



• **ARTICULO 20º, ORECLA Y COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten al personal y a la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá la misión de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en orden a la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, así como las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 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 que estará constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

Don Juan José Fernández Gómez

En Representación de los Trabajadores/as:

Doña M.ª Amparo Roselló Busó. UGT

Los acuerdos de esta Comisión, para que sean válidos, deberán adoptarse por unanimidad, si la comisión Paritaria no logrará ponerse de acuerdo, por unanimidad, para resolver cualquier cuestión que se suscite en la interpretación de este Convenio, la misma podrá someterse a la mediación y/o arbitraje de uno o más árbitros, que deberán ser elegidos, por unanimidad de la Comisión Mixta Paritaria.

Si no hubiera acuerdo en cuanto a la designación de los árbitros o el acuerdo fuera solamente de mediación y no de arbitraje y tampoco se logrará la avenencia entre las partes tras la mediación los interesados podrán acudir a la Jurisdicción Social a través del correspondiente procedimiento.

CVE-2022-7363

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



El domicilio de la misma queda fijado en la ciudad de Santander, en el domicilio social de la empresa Mercasantander. La comisión paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

- **ARTICULO 21º, GRUPOS PROFESIONALES.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en dos grupos profesionales:

**Grupo 1** – Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica que pueden suponer tareas complejas pero homogéneas implicando responsabilidades concretas para la gestión de un área funcional de la empresa. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Encargado/a General  
Jefe/a Administración  
Oficial Administrativo/a 1ª  
Jefe/a de Nave  
Controlador/a de Accesos

**Grupo 2** – Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional, funciones de complejidad técnica media-baja. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Mantenimiento Exterior  
Limpieza Interior

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



- **ARTICULO 22º, PREJUBILACIÓN.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad social, podrán acceder a la Jubilación Parcial el personal a jornada completa que, reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. El personal que desee acceder a la jubilación parcial deberá solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de **un mes** a la fecha de efectos que pretenda, adjuntando con su solicitud un certificado o informe previo expedido por la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social acreditativo de que reúne los requisitos legalmente exigibles al efecto.

En todo caso deberá existir acuerdo entre la empresa y el personal sobre el concreto porcentaje de reducción de jornada dentro de los márgenes establecidos legalmente.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador/a en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente.

La duración del contrato será como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación, es decir, que el contrato podrá ser temporal.

Sin embargo, si la reducción de jornada del trabajador/a relevado/a es del 75%, el contrato ha de celebrarse a jornada completa y la duración del contrato debe ser indefinida, no pudiendo extinguirse antes del resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar esta duración mínima, el empresario está obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

Si al cumplir la edad de jubilación, el trabajador/a jubilado/a parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales,

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido/a o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional, según la clasificación contenida en el artículo 21 del presente Convenio.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Santander, 26 de Julio de 2022

MARTES, 4 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 191



### TABLA SALARIAL PARA 2022

| <u>CATEGORIA/PTO TRABAJO</u>           | <u>SALARIO BASE</u>                 |
|----------------------------------------|-------------------------------------|
| * ENCARGADO GENERAL                    | 1.763,35                            |
| * JEFE/A ADMINISTRACION                | 1.993,21                            |
| * OF. ADMINISTRATIVO/A 1ª              | 1.503,85                            |
| * JEFE/A DE NAVE                       | 1.494,39                            |
| * CONTROLADOR/A DE ACCESOS             | 1.226,65                            |
| * MANTENIMIENTO EXTERIOR               | 1.253,79                            |
| * LIMPIEZA INTERIOR<br>(MEDIA JORNADA) | 488,85                              |
| PLUS FESTIVOS                          | 111,98 € cada día festivo trabajado |
| PLUS DOMINGOS                          | 15,94 € cada domingo trabajado      |
| NOCTURNOS                              | 5,90 € por noche trabajada          |
| HORA EXTRA                             | 14,60 €/hora controlador accesos    |
|                                        | 17,29 €/hora bloque frigorífico     |
| PLUS TRANSPORTE                        | 29,49 €/mes                         |

2022/7363

CVE-2022-7363