



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do Convenio Colectivo da Sociedade Urbaser S.A, no seu centro de traballo de Santiago de Compostela adicado á actividade de limpeza pública e residuos sólidos urbáns

Con data 28 de outubro de 2022 tivo entrada no REGCON o convenio colectivo da empresa URBASER S.A., Santiago de Compostela (antes TECMED), co código 15001251011982, solicitando a súa inscrición e publicación.

O 7 e 10 de novembro de 2022 fixéronse sendos requirimentos para solicitar a corrección do texto, que atendeu dando cumprimento ao solicitado o 16 de novembro de 2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o Convenio Colectivo da Sociedade Urbaser S.A, no seu centro de traballo de Santiago de Compostela adicado á actividade de limpeza pública e recollida de residuos sólidos urbáns (15001251011982) no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 17 de novembro de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA CITADA LOCALIDAD (15001251011982)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Partes signatarias.

I.-NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

Artículo 2.º.-Ámbito territorial.

Artículo 3.º.-Ámbito personal.

Artículo 4.º.-Vigencia y duración.

Artículo 5.º.-Comisión paritaria.

Artículo 6.º.-Condiciones más beneficiosas.

Artículo 7.º.-Compensación y absorción.

Artículo 8.º.-Denuncia.

II.-CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.º.-Jornada de trabajo.

Artículo 10.º.-Período de prueba.

Artículo 11.º.-Trabajos de función profesional superior.

Artículo 12.º.-Contratos de trabajo temporales.

Artículo 13.º.-Vacaciones.

Artículo 14.º.-Licencias.

Artículo 15.º.-Prendas de trabajo.

III.-CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.º.-Salarios.

Artículo 17.º.-Antigüedad.

Artículo 18.º.-Anticipos.

Artículo 19.º.-Pago de salarios.

Artículo 20.º.-Horas extras.

Artículo 21.º.-Pagas extraordinarias.

Artículo 22.º.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Artículo 23.º.-Plus de especialidad o conducción.

Artículo 24.º.-Incentivos.

Artículo 25.º.-Plus de transporte.

Artículo 26.º.-Plus de nocturnidad.

Artículo 27.º.-Trabajo en domingos y festivos ordinarios (servicios de repaso).

Artículo 28.º.-Festividad patronal.

Artículo 29.º.-Premios de jubilación.

Artículo 30.º.-Jubilación parcial anticipada.

Artículo 31.º.-Dietas.

IV.-CONDICIONES SOCIALES

Artículo 32.º.-Incapacidad transitoria.

Artículo 33.º.-Seguro de invalidez y muerte.

Artículo 34.º.-Personal con capacidad disminuida.

Artículo 35.º.-Retirada del carné.

Artículo 36.º.-Becas.

Artículo 37.º.-Excedencias.

Artículo 38.º.-Revisión médica.

Artículo 39.º.-Cambio de puesto de trabajo.

Artículo 40.º.-Salud laboral.

V.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 41.º.-Derechos sindicales.

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA****DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA****ANEXO I**

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA CITADA LOCALIDAD (15001251011982)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Partes signatarias

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el comité de empresa, como representación unitaria de las personas trabajadoras, y de otra parte, la representación empresarial.

I.-NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales y económicas de la empresa "URBASER, S.A.".

Artículo 2.º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para dicha empresa en su centro de trabajo de Santiago de Compostela dedicado a la actividad de gestión del servicio público adjudicado de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria en el citado término municipal.

Artículo 3.º.-Ámbito personal.

Afecta a todas las personas trabajadoras que actualmente están empleados por dicha empresa en dicho centro de trabajo, así como a aquellos que lo sean en el futuro.

Artículo 4.º.-Vigencia y duración.

Con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 siendo su duración por cuatro (4) años, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024. Después de esta fecha el convenio se mantendrá vigente en su totalidad, mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5.º.-Comisión paritaria.

Quedará constituida, una vez firmado el convenio, quedando formada por cinco representantes legales de las personas trabajadoras y por cinco personas de la representación empresarial, quedando ambas designadas en la primera reunión de dicha comisión. Las competencias serán resolver cuantas dudas y divergencias que puedan surgir en la aplicación o interpretación del convenio. Tanto la parte social como la económica podrán dotarse de los asesores que estimen convenientes.

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.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de diez días naturales.

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 siete días naturales a contar desde el día siguiente al que se celebre la reunión.

La comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La comisión deberá emitir informe en plazo de tres días hábiles (a estos efectos, se excluyen sábados, domingos y festivos), 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 y/o judicial al que se haya planteado.

Artículo 6.º.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas aquellas situaciones o condiciones laborales que tuviesen reconocidas las personas trabajadoras y que sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio.

Artículo 7.º.-Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones legales de general aplicación, convenios colectivos, contratos individuales, etc., sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En el caso contrario serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en el modo y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 8.º.-Denuncia.

A los efectos de trámite de denuncia de este convenio, las partes consideran que la firma del mismo incluye el trámite de denuncia, en consecuencia, el convenio se entenderá cumplidamente denunciado al terminar su vigencia, comenzando las negociaciones un mes antes de acabar los efectos del presente convenio.

II.- CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 9.º.-Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales de promedio en cómputo anual, tanto en jornada continuada como partida (actualmente el punto limpio).

En jornada continuada el trabajador gozará de 20 minutos de descanso, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un (1) día de descanso doble (sábado-domingo) al mes.

Los turnos de trabajo existentes en la empresa serán expuestos en los tablones de anuncios con la firma de la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Todas las personas trabajadoras estarán adscritos a un turno de trabajo fijo. El cambio de turno definitivo solo se hará previo consentimiento del trabajador afectado.

Los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso para todas las personas trabajadoras del turno de noche. En compensación, la jornada correspondiente a estos días se realizará los días 25 de diciembre y 1 de enero, en turno de noche. En este supuesto no operarán las compensaciones recogidas en el artículo 27º. En el caso de que los días 24 y 31 coincidan en domingo, la jornada se realizará en el turno de la mañana del lunes de los días 25 y 1 de enero. En este supuesto no operarán las compensaciones recogidas en el artículo 27º.

Las personas trabajadoras con las funciones profesionales de peón y que estén asignadas al turno de tarde, durante el período de vacaciones, con carácter voluntario, podrán pasar a prestar servicios en los diferentes turnos continuados de mañana y noche siempre que exista vacante, estableciéndose como prioridad para la elección de turno la antigüedad.

Artículo 10.º.-Período de prueba.

El período de prueba para el personal operario será de treinta días. A aquellas personas trabajadoras que ya hubiesen prestado servicios para la empresa con anterioridad, con la misma, función profesional no se les establecerá período de prueba alguno.

Artículo 11.º.-Trabajos de función profesional superior.

En caso de que, por necesidades del servicio, un trabajador tuviese que hacer trabajos de distinta función profesional dentro del mismo grupo profesional, el trabajador tendrá derecho desde el primer día de su desempeño a la diferencia salarial correspondiente entre ambas.

Para cubrir debido a las libranzas un puesto de trabajo de conductor se le ofrecerá al peón de mayor antigüedad de su turno, y se proseguirá por estricto orden de antigüedad.

En ningún caso el tiempo trabajado en el puesto de categoría superior supondrá una consolidación definitiva de la plaza, esta consolidación se rige por lo recogido en la disposición transitoria única del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.º.-Contratos de trabajo temporales.

La empresa convertirá los nuevos contratos en indefinidos siempre que la duración sea superior a 18 meses y que fueran contratados para cubrir puestos de trabajo que surjan como consecuencia de bajas que se produzcan en la plantilla de personal o que se creen por ampliación de la misma.

Artículo 13.º.-Vacaciones.

Las vacaciones serán de 27 días laborables, siendo retribuidas con todos los conceptos de la tabla salarial. El 100% del importe mensual del plus de nocturnidad se abonará durante las vacaciones.

En el caso de que un trabajador no esté adscrito con carácter fijo a los turnos de noche, percibirá la parte proporcional al tiempo que venga prestando sus servicios en jornada nocturna dentro de los doce meses inmediatamente anteriores al inicio del derecho al percibo de la mensualidad de vacaciones.

Se fija el período de disfrute de vacaciones en los meses comprendidos de abril a septiembre de cada ejercicio, ambos inclusive.

Los periodos vacacionales se disfrutarán en 6 turnos en total.

El disfrute de los 27 días laborables fijados en el convenio se realizará por mes natural completo (abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre). Por otro lado, la fecha de disfrute de los días que queden pendientes de disfrutar de los 27 laborables respecto a los 30 ó 31 días naturales correspondientes al mes en que finalmente el trabajador haya tenido las vacaciones, serán señaladas por el trabajador, mediando un aviso previo mínimo a la empresa de setenta y dos horas.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo en los casos de liquidación por finalización de contrato o despido.

La empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, confeccionará un cuadro de vacaciones con tres meses de anticipación mínima al comienzo de su disfrute, que será expuesto en el tablón de anuncios y de la que se entregará una copia firmada y sellada al comité de empresa.

El personal a contratar para sustituir a la plantilla durante el disfrute de las vacaciones se hará de conformidad con las fórmulas de contratación que contemple la legislación vigente en ese momento. En años sucesivos todas aquellas personas trabajadoras contratados en el año anterior para la sustitución de vacaciones al menos durante 6 meses tendrán una preferencia a ser de nuevo contratados para sustitución de vacaciones en este ejercicio mediante el uso de contrato indefinido en el que se acumule la prestación de servicios en los meses de disfrute de vacaciones, meses de abril a septiembre de cada año. En cualquier caso la comisión paritaria se reunirá durante la vigencia del convenio a fin de hacer el seguimiento de las contrataciones efectuadas para la sustitución de las vacaciones.

La sustitución de los conductores de vacaciones se hará por las personas trabajadoras de plantilla permanente, correspondientes a cada turno de trabajo, con la función profesional de peón, que tenga realizado en algún momento del año trabajos de función profesional superior, y por estricto orden de antigüedad de estos trabajadores.

Se disfrutarán por año natural de servicio. En caso de que un trabajador sea empleado en el transcurso del año o cause baja en la empresa, disfrutará del período de vacaciones que corresponda al tiempo de vinculación con la empresa, prorrateándose las fracciones de mes como meses enteros.

Las personas trabajadoras podrán cambiar el turno de vacaciones, total o parcialmente, con otro compañero de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa. En el caso de que exista negativa al cambio por parte de la empresa, ésta deberá estar debidamente razonada.

Los períodos de I.T. y licencias se considerarán sin que proceda ninguna reducción de vacaciones por estas causas.

Artículo 14.º.-Licencias.

Todos las personas trabajadoras al servicio de la empresa, mediando con la antelación suficiente el aviso oportuno, tendrán derecho al uso de licencias en el modo y condiciones siguientes:

- a) Por casamiento: 20 días.
- b) Por muerte del cónyuge, padres e hijos/as: 6 días.
- c) Por muerte de abuelos/as, nietos/as o hermanos: 4 días.
- d) Por muerte de suegros/as o yernos/nueras: 5 días.
- e) Por muerte de abuelos/as políticos/as y cuñados/as: 2 días.
- f) Por muerte de tíos/as y sobrinos/as: 1 día.
- g) Por enfermedad del cónyuge, padres o hijos/as: de 2 a 5 días, coincidiendo con el número de días de hospitalización. Los días de licencia, independientemente de su duración y solo para este caso, podrán dividirse al objeto de cuidar al enfermo aun no estando el mismo ingresado, debiendo disfrutarse entre la fecha de ingreso y como máximo 15 días después del alta hospitalaria.
- h) Por enfermedad grave de hermanos: 2 días.
- i) Por nacimiento de hijo del trabajador: 5 días. Si tiene lugar fuera de la Provincia del centro de trabajo, 6 días. Dicho permiso quedará en suspenso en tanto en cuanto la prestación por nacimiento legalmente establecida (INSS) se compute y abone desde la fecha de nacimiento.

- j) Por casamiento de hijos/as o hermanos: 1 día. Si tiene lugar fuera de la Provincia del centro de trabajo, 4 días.
- k) Por cambio de domicilio: 2 días.
- l) Deberes públicos: por el tiempo imprescindible para su cumplimiento.
- ll) Las personas trabajadoras de plantilla gozarán de dos días de libre disposición (“Asuntos Propios”), remunerado, según preferencia de la persona trabajador, previo aviso con tres días de antelación. En las jornadas de sábado como máximo podrá disponer de día de asuntos propios una persona trabajadora en los turnos diurnos. En las jornadas de domingo como máximo podrá disponer de día de asuntos propios una persona trabajadora en los turnos nocturnos.
- m) Las personas trabajadoras podrán solicitar, por causas justificadas y razonables, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Excepto en casos de fuerza mayor el trabajador avisará de su ausencia con 24 horas de antelación para cualquiera de las circunstancias expuestas. En caso de falta del aviso previo sin causa justificada podrá sancionarse como falta leve. En los supuestos g) y h) la licencia comenzará a contar desde el día que señale la persona trabajadora y siempre que persista la causa que da derecho a ella, previa autorización de la empresa.

En todos aquellos supuestos que no aparezcan recogidos en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de las personas trabajadoras y demás legislación vigente.

Artículo 15.º.-Prendas de trabajo.

La empresa entregará durante el año, a las personas trabajadoras, las prendas de trabajo siguientes:

Invierno:

Conductores: 1 traje de abrigo, 1 polar, 1 anorak, 1 gorra, 1 par de botas de goretex marca Robusta Dascilus cada dos años y 1 par de botas de agua de poliuretano cada dos años.

Peones : 1 traje de abrigo, 1 polar, 1 traje de agua que en años pares se entregará modelo grueso y en años impares se entregará modelo fino, 1 gorra, 1 par de botas de goretex marca Robusta Dascilus cada dos años y 1 par de botas de agua de poliuretano cada dos años.

Verano:

Conductores: 1 pantalón, 2 polos o camisas, 1 cazadora, 1 par de zapatos de verano, 1 gorra y 1 toalla.

Peones: 1 pantalón, 1 cazadora, 2 polos o camisas, 1 par de zapatos de verano, 1 gorra y 1 toalla.

Toda la ropa irá con bandas reflectantes siempre y cuando sea preceptivo.

La entrega de las prendas se llevará a cabo en lo que respecta a las épocas: de invierno, entre los meses de septiembre y octubre; de verano, entre los meses de abril y mayo.

Si el material se deteriorase involuntariamente, se repondrá inmediatamente.

Todos las personas trabajadoras que causen baja definitiva en la empresa deberán devolver las prendas de trabajo entregadas en el último año.

La ropa de trabajo entregada por la empresa será de uso exclusivo durante la jornada laboral.

III.-CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.º.-Salarios.

La subida salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, 2021, 2022, 2023 y 2024, será la que se indica a continuación:

Año 2021: Se establece el abono de un pago no consolidable por importe de 300.-Euros brutos. El devengo será anual correspondiendo con el año 2021 (01/01/2021-31/12/2021) y su liquidación se producirá con la liquidación de la nómina del mes siguiente de la firma del convenio colectivo.

Año 2022: Se establece el abono de un pago no consolidable por importe de 400 euros brutos. El devengo será anual correspondiendo con el año 2022 (01/01/2022-31/12/2022) y su liquidación se producirá con la liquidación de la nómina del mes siguiente de la firma del convenio colectivo.

Año 2023: Se establece el abono de un pago no consolidable por importe de 600 euros brutos. El devengo será anual correspondiendo con el año 2023 (01/01/2023-31/12/2023) y su liquidación se producirá anticipadamente con la liquidación de la nómina del mes de enero de 2023.

Año 2024 Se establece una paga consolidable por importe de 1.200 euros brutos y que se abonará conforme lo explicitado en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Dichos pagos tendrán devengo anual del año en curso.

La cantidad que resulte de aplicar al plus de transporte el porcentaje de incremento pactado en el convenio pasará a formar parte del salario base, quedando este plus congelado en su cuantía (no será de aplicación en el presente convenio).

Artículo 17.º.-Antigüedad.

A fin de premiar la continuidad de las personas trabajadoras fijas al servicio de la empresa se establecen premios por año de servicio, consistentes en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7% del salario base.

Artículo 18.º.-Anticipos.

El personal operario podrá solicitar anticipos mensuales a cuenta del trabajo realizado.

Artículo 19.º.-Pago de salarios.

La empresa abonará los salarios en la fecha del último día del mes, o en el anterior día, si aquél fuese festivo. En el caso de que la empresa abonase los salarios por medio de talón bancario, las personas trabajadoras podrán proceder al cobro del mismo durante las horas de trabajo en el día en que fuese abonado. En caso de atraso en el pago de los salarios, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20.º.-Horas extras.

Se evitará en lo posible la realización de horas extras. Las referidas horas sólo se realizarán en casos excepcionales, abonándose las mismas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21.º.-Pagas extraordinarias.

Se abonarán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias. La del Día de la Patria Gallega, con abono el 15 de julio; la de Navidad, el 15 de diciembre, la de marzo, en el mes de marzo, y la de octubre, con abono el 15 de octubre. Las pagas del Día de la Patria Gallega, la de Navidad, la de marzo, y la de octubre consistirán en una mensualidad de salario base, más antigüedad.

El período de devengo de cada una de las pagas será el siguiente:

Paga de marzo: del 1 de abril al 31 de marzo.

Paga del "Día de la Patria Gallega": del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de octubre: del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Adicionalmente y desde el año 2024 se abonará una nueva paga consolidada, denominada paga de las "Letras Gallegas". El devengo de dicha paga será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, comenzando el 1 de enero de 2024 y la cuantía de la misma será la establecida en el Anexo de las tablas retributivas para cada función profesional. La liquidación anual de la misma se producirá anticipadamente abonándose el 15 de mayo de cada año, comenzando el 15 mayo de 2024.

Artículo 22.º.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos las personas trabajadoras, excepto personal administrativo, percibirán un plus de trabajo tóxico penoso y peligroso en una cuantía equivalente al 20% del salario base, siendo este plus mensual. Dicho plus será percibido en catorce mensualidades por el jefe o jefa de servicios. Este plus será del 10% para los conductores y capataces.

Artículo 23.º.-Plus de especialidad o conducción.

Este plus será percibido por el jefe o jefa de servicios, personal administrativo, mecánicos/as, personal conductor y capataces, de acuerdo con la tabla salarial anexa. Dicho plus será percibido en doce mensualidades, excepto el jefe o jefa de servicios y personal administrativo que lo percibirán en catorce mensualidades.

Artículo 24.º.-Incentivos.

Este plus será percibido por el jefe o jefa de servicios, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, por catorce mensualidades.

Artículo 25.º.-Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras percibirán un plus de transporte mensual por un importe de 70,62 €, a percibir en doce mensualidades.

A estos importes se les aplicará el incremento salarial establecido en el artículo 16.º.

Artículo 26.º.-Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un plus de nocturnidad equivalente al 30% del salario base mensual. Se entiende por jornada nocturna los servicios que den comienzo, o terminen, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Artículo 27.º.-Trabajo en domingos y festivos ordinarios (servicios de repaso).

Las horas efectivamente trabajadas en el servicio de limpieza de repaso en domingos y festivos ordinarios (o sea festivos en los que solo hay que hacer dicho servicio) serán de 3 horas y 15 minutos, dándosele por esta jornada un día de descanso laborable.

Las personas trabajadoras que presten servicios en domingos y/o festivos ordinarios, percibirán a mayores de lo anterior, una retribución económica en concepto de plus de domingo y festivo ordinario en la cuantía fija de 13,71 € por domingo o festivo ordinario trabajado.

El personal que cumpla el servicio de domingos y festivos tendrá un día de licencia al año por este concepto, el cual, será disfrutado por la persona trabajadora en los mismos términos y condiciones que para los días de asuntos propios se recogen en el art. 14 apartado II) del presente Convenio Colectivo. Para el personal que tenga como jornada habitual el trabajo en domingos no serán de aplicación las compensaciones recogidas anteriormente por trabajo en domingos. Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio trabajen en festivos dobles, o sea, festivos en los que haya que hacer servicios de recogida y barrido manual, entendiéndose como jornada completa, serán compensados con dos días de descanso. Las fechas de disfrute de estos días serán señaladas, por la persona trabajadora siempre y cuando no haya generado y acumulado más de siete días de descanso conforme al presente artículo en cuyo caso las fechas de disfrute a partir del séptimo día se fijará una por persona trabajadora y la otra por la dirección de la empresa, mediando en todos los casos un aviso previo mínimo de setenta y dos horas. A tal fin, se elaborará entre la representación de la empresa y el comité de empresa un modelo de comunicación. En caso de no ser posible, por necesidades del servicio, compensar con descanso las horas trabajadas en los casos que se citan anteriormente, se abonarán con el mismo tanto por ciento sobre el salario hora real que le corresponda en cada caso.

Artículo 28.º.-Festividad patronal.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres, el 3 de noviembre, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable equivalente a los demás festivos, efectuándose, por tanto, únicamente los servicios correspondientes a festivo en la modalidad que corresponda más los de limpieza y recogida de mercados y matadero, en su caso.

En el supuesto de que dicho día 3 de noviembre coincida con sábado, domingo o lunes, se trasladará su disfrute al martes inmediatamente posterior.

Artículo 29.º.-Premios de jubilación.

Como compensación por la jubilación definitiva anticipada se establecen los siguientes premios de jubilación para aquellas personas trabajadoras con mínimo de 7 años de antigüedad:

Edad	Premios
60 años	4.177,42 €
61 años	3.310,44 €
62 años	2.601,04 €
63 años	1.734,06 €
64 años	1.103,46 €

Estos premios no tendrán, en ningún caso, carácter de pensión. Se tendrá derecho a estos premios de jubilación dentro de los 90 días siguientes al cumplimiento de los años correspondientes. Estos premios se incrementarán con los mismos porcentajes establecidos en el artículo 16.º.

Artículo 30.º.-Jubilación parcial anticipada.

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, y el artículo 12.6 del Estatuto de las personas trabajadoras, podrán acceder a la jubilación parcial las personas trabajadoras a jornada completa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que opten por jubilarse a tiempo parcial a partir de las edades comprendidas en el texto legal que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones

generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, o informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales, junto con el escrito de la persona interesada dirigido a la empresa comunicando su intención de acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Concertándose paralelamente con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada y salario.

Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, la persona interesada no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 50% manteniéndose la prestación laboral de la persona trabajadora al servicio de la empresa como en el 50% restante de la jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos legalmente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufran alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido se renegociará a través de la comisión paritaria en el caso que sea posible una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada a fin de evitar que los posibles cambios normativos impidan ó dificulten el cumplimiento de lo acordado en este artículo.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los doce meses de cada año, salvo pacto en contrario, y en los turnos, y horarios, en los cuales este adscrito cada persona trabajadora, así como los períodos de cada año en los que en su caso puedan acumularse las horas de trabajo a realizar anualmente y que de la misma manera establezca la empresa para cada caso que se concretarán en el contrato de trabajo. No obstante, la prestación laboral, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la empresa la fecha de la prestación en cualquier caso.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes. De cualquier manera a opción de la persona trabajadora podrá percibir sus retribuciones prorrateadas.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con una persona trabajadora 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 que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación de conformidad con el art. 161.1.a del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. En ningún caso será de aplicación en este supuesto el artículo 12 de este convenio.

La jornada de la persona trabajadora relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa y siempre que la normativa legal lo permita cuando exista una jubilación parcial de un peón o de un conductor el relevista será contratado para el desarrollo de las funciones profesionales de peón en el turno de tarde, de conformidad con la establecida en el presente convenio. Adicionalmente y como consecuencia de lo anterior, se convocará la vacante de la persona jubilada parcial en su turno y funciones profesionales. En todo caso, la duración del contrato debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida que se jubila parcial y anticipadamente.

Por otra parte, en el resto de supuestos no contemplados en el párrafo anterior el puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional de la persona trabajadora sustituida, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del convenio general del sector, publicado en el BOE de 30 de julio de 2013, y posteriores que lo sustituyan, y que es de supletoria aplicación a la presente norma convencional.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con la persona trabajadora a parcialmente jubilada tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquella para alcanzar la edad ordinaria de jubilación de conformidad con el texto legal, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicha persona trabajadora a la situación de jubilación total. No será de aplicación a las personas trabajadoras jubiladas parcialmente el artículo 15 del convenio colectivo, "prendas de trabajo", dichas personas trabajadoras tendrán derecho a que se les entregue en el momento que se incorporen a la prestación efectiva de servicios en cada período la ropa correspondiente a cada época del año, verano e invierno, especificada en el citado artículo, según función profesional que corresponda y según la fecha en la cual preste sus servicios efectivos.

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo amparan siempre y cuando esta no sea sustituida.

No obstante a todo lo anteriormente expuesto en relación con la presente materia, se estará a lo dispuesto en el acuerdo colectivo de empresa –plan de jubilación parcial– suscrito entre parte empresarial y parte social en fecha 22 de marzo de 2013 para aquellas personas trabajadoras afectados por el ámbito personal de dicho acuerdo en lo referente a la regulación transitoria de la jubilación parcial establecida en el art. 7 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Asimismo, se acuerda el siguiente apartado: las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo que se encuentren vinculados con la empresa en virtud de un contrato en la modalidad de relevo, serán contratadas nuevamente por la empresa transcurridos entre sesenta (60) y noventa (90) días a contar a partir de la fecha de expiración del referido contrato de relevo. Esta nueva contratación deberá realizarse necesaria y únicamente en las siguientes condiciones: 1) modalidad del contrato: indefinido; 2) función profesional que ostentará la persona trabajadora: peón; 3) turno de trabajo en el que quedará adscrito la persona trabajadora: jornada de tarde. Dichas contrataciones, por seguridad jurídica en cuanto a la capacidad y legitimación de acordar, deberán ser ratificadas y convalidadas necesariamente de manera individualizada por cada uno de los citadas personas trabajadoras.

No obstante lo antes dispuesto, en el supuesto que cualquiera de las antes referidas personas trabajadoras relevistas hayan sido sancionadas durante la vigencia del contrato de relevo por la comisión de dos faltas graves según el régimen disciplinario de aplicación y las mismas hayan adquirido la condición de firmes, la empresa no se verá obligada a llevar a cabo contrato laboral alguno con dichas personas trabajadoras al término de su contrato de relevo.

No obstante todo lo anterior, en los supuestos en que la empresa se viera obligada a una reducción de plantilla (causa de fuerza mayor, como reducción del canon del servicio), el presente apartado quedará sin efecto.

Adicionalmente a todo lo anteriormente expuesto, y desde el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2025 aquellas personas trabajadoras que cumplan con lo dispuesto en el Art. 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 para acceder a la jubilación parcial podrán solicitar a la empresa la reducción de la jornada al 25%, debiendo la misma tramitar dicha solicitud conforme las exigencias dispuestas en el citado artículo.

Artículo 31.º.-Dietas.

El personal desplazado fuera de la localidad donde reside la empresa, por causa del servicio, tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se originen.

IV.-CONDICIONES SOCIALES

Artículo 32.º.-Incapacidad transitoria.

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad, la persona trabajadora percibirá el 100 por 100 de las retribuciones que con anterioridad venía percibiendo, excepto la nocturnidad.

Artículo 33.º.-Seguro de invalidez y muerte.

En caso de accidente, laboral o no, del que derive muerte, sus beneficiarios percibirán la cantidad de 12.613,14 €.

Cuando la persona trabajadora quedase en situación de gran invalidez, o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 18.919,70 €, suscribiendo la empresa la correspondiente póliza al respecto.

Artículo 34.º.-Personal con capacidad disminuida.

Cuando, por causas derivadas de accidente laboral, la persona trabajadora resulte disminuida en su capacidad para ejercer el trabajo que venía desarrollando, la empresa asignará a la persona trabajadora un puesto de trabajo acorde con su nueva capacidad laboral.

Artículo 35.º.-Retirada del carné.

En caso de retirada del carné de conducir a una persona trabajadora en horas de trabajo, la empresa proporcionará a este otro trabajo, percibiendo el salario correspondiente a su función profesional de personal conductor. Si ocurriese fuera del horario de trabajo, percibirá el salario correspondiente a la función profesional que se le asigne. Estos beneficios no tendrán efecto en los supuestos de embriaguez.

Asimismo, cuando para el desarrollo de su actividad la persona trabajadora le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, la persona trabajadora está obligada a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación (retirada) que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto mediante la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido.

Artículo 36.º.-Becas.

La empresa concederá un fondo de 5.677,39 € anuales para su distribución en el número y cuantía de las mismas que la comisión paritaria determine, en función de los distintos niveles de estudios y circunstancias familiares del personal. Dicha comisión establecerá asimismo el sistema de adjudicación.

Estas becas irán destinadas a los hijos/as de las personas trabajadoras y su abono se hará en el mes de noviembre. También serán aplicables a los hijos/as del cónyuge en el que no exista consanguinidad con la persona trabajadora. Será necesario para su aplicación en todo que exista matrimonio previo y que la residencia habitual del hijo/a del cónyuge sea el mismo que el domicilio de la persona trabajadora y de su cónyuge. Solo se podrá percibir una sola beca por cada hijo/a en el caso de que concurren dos progenitores en el servicio o un progenitor y el cónyuge de éste.

Este importe se incrementará con los mismos porcentajes establecidos en el artículo 16.º

Artículo 37.º.-Excedencias.

Se considerará excedencia forzosa, y por tanto obligatoria su concesión, el nombramiento de una persona trabajadora para desempeñar un cargo de carácter público. El tiempo que dure esta excedencia se contará para la antigüedad a todos los efectos.

Artículo 38.º.-Revisión médica.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán revisiones médicas completas durante el año, a cuenta de la empresa, la cual facilitará los medios y períodos precisos para su cumplimiento.

Artículo 39.º.-Cambio de puesto de trabajo.

En el caso de que dos personas trabajadoras de la misma función profesional y servicio deseen cambiar sus turnos de trabajo, la empresa accederá a ello, previa notificación a la misma por parte de las personas trabajadoras afectadas y, en caso de no acceder, será oído el comité de empresa.

De producirse una vacante, tendrá preferencia a ocuparla, en igualdad de condiciones, una persona trabajadora de la misma función profesional en la empresa.

Asimismo, las vacantes producidas vendrán reguladas por los siguientes criterios:

- a) Comunicación pública de la vacante a todas las personas trabajadoras para que puedan optar voluntariamente a la referida vacante.
- b) Tendrán preferencia las personas trabajadoras con mayor antigüedad siempre y cuando las condiciones físicas y técnicas lo permitan.
- c) En el caso de existencia de vacantes por baja definitiva de alguna persona trabajadora (jubilación, invalidez, baja voluntaria, etc.) o por ampliación de la plantilla de personal, a la que ninguna persona trabajadora optase voluntariamente a esa plaza, será cubierta por aquella persona trabajadora contratada para cubrir la vacante en la plantilla de personal.
- d) En aquellos casos de cambio de turnos eventuales, por razones de servicio, se convocará por escrito a la persona trabajadora afectada por el cambio eventual, especificando las razones de dicho cambio y, una vez extinguidas aquellas, la persona trabajadora afectada volverá de nuevo a incorporarse a su turno de trabajo fijo.

Artículo 40.º.-Salud laboral.

Constitución de comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo. Su ámbito de actuación debe comprender todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud. Sus funciones serán: una información completa sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, procesos, etc) así como los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el centro de trabajo.

El derecho a inspeccionar libremente lugares de trabajo, realizar los informes y mediciones, etc., para lo cual se posibilitará el asesoramiento de personas expertas ajenas a la empresa (de la Administración y de los propios sindicatos). La facultad de control previa a la implantación de nuevos productos y métodos de trabajo. El conocimiento de los resultados de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral.

La facultad de elaborar, seguir y controlar la ejecución de los planes y programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en la empresa. Disponer de crédito horario para desarrollar funciones y asegurar su continua formación. La participación, en caso de toma de decisiones sobre los cambios en los procesos productivos e inversiones en materia de producción del medio ambiente, en particular del control de las emisiones y tratamiento de los residuos, y a conocer el cumplimiento, por parte de la empresa, de las disposiciones legales al respecto. La elaboración de mapas de riesgo que servirán de base para la realización de los planes anuales para la prevención, en los que contará la asignación presupuestaria correspondiente. Implantación de medidas técnicas de prevención hasta la total eliminación de riesgos. Es decir, se primará la prevención sobre la protección.

V.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 41.º.-Derechos sindicales.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta en las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de la plantilla de personal y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de instalaciones.
- c) Asambleas: las personas trabajadoras tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo en sus centros de trabajo con la simple notificación previa a la empresa.

Asimismo dispondrán de un máximo de 6 horas laborables al año para celebrar asambleas en horas de trabajo, previa notificación a la empresa, con un mínimo de 48 horas, con una duración máxima para cada una de ellas de 2 horas, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Siempre y cuando la asamblea de las personas trabajadoras se convoque en una única reunión, las personas trabajadoras que tengan una jornada distinta a la coincidente con la hora de la asamblea verán compensada las horas siempre que asistan a dicha asamblea según lo referido en el párrafo anterior.

- d) La representación sindical podrá disponer de hasta 20 horas laborables mensuales para faltar al trabajo, no computándose en las mismas las utilizadas para la negociación del convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiales y asistencia a congresos sindicales provinciales o nacionales. Si una persona representante no disfrutase una parte o ninguna de las horas citadas, podrá cederlas a otra persona representante de la misma empresa. Cuando una misma persona representante acumule las horas de varias, éstas nunca podrán exceder de las estipuladas dentro de la jornada obligatoria, a fin de evitar, en las que excedan, su abono por parte de la empresa. Tablón de anuncios: la empresa pondrá a disposición del comité de empresa el correspondiente tablón de anuncios al objeto de informar y comunicar todas aquellas cuestiones que la representación sindical considere oportuna.
- e) Las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito que, mensualmente, les sea descontada de la nómina la cuota sindical, siendo transferida por la empresa a una cuenta bancaria abierta a nombre del sindicato o central sindical a la que la persona trabajadora esté afiliada. Las solicitudes podrán tramitarse por el mismo sindicato. Secciones sindicales. Las secciones sindicales de las centrales sindicales tendrán derecho a reunión dentro de la empresa, derecho de información y distribución de su propia propaganda, disponiendo de locales adecuados y tablón de anuncios diferente al que use la dirección.

Se reconocerán las secciones sindicales que acrediten un mínimo de representatividad en la empresa, consistente en un 10%.

Libertad para el cobro de la cuota sindical por el responsable de la sección sindical, dentro de las horas de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– En todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación el convenio general del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de la red de alcantarillado, publicado en el BOE del 30 de julio de 2013, y posteriores que los sustituyan.

Segunda.– Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 9, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Tercera.– En caso de finalización de la contrata que URBASER, S.A. tiene concertada con el Ayuntamiento de Santiago de Compostela, por cambio de la empresa adjudicataria, las personas trabajadoras de la plantilla de personal serán mantenidos en su relación laboral, subrogándose en todos los derechos y obligaciones la nueva empresa adjudicataria.

Cuarta.–Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA). Posteriormente se podrá acudir a la jurisdicción competente.

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Quinta.– Género neutro.

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Sexta.– Procedimiento de cobertura de vacantes:

El proceso de cobertura de vacantes de conductor será el que se detalla a continuación:

- Una vez convocada la plaza se recogerán las solicitudes de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos legales para acceder a la plaza.
- En caso de haber solicitudes de otro personal conductor de otros turnos, la plaza se le adjudicará a la persona conductora de mayor antigüedad.
- Caso de no haber personas conductoras, se analizarán las solicitudes de los distintos peones o personas trabajadoras de otra categoría. De entre ellas, la persona trabajadora de mayor antigüedad en la empresa será seleccionada para realizar un examen de aptitud cuyo resultado se ceñirá a resolver si dicha persona trabajadora es apta o no apta para desarrollar las funciones de personal conductor. Considerada dicha aptitud, la persona trabajadora pasará a desarrollar de manera definitiva las funciones profesionales de personal conductor.
- En el caso de que la persona trabajadora de mayor antigüedad no apruebe el examen de aptitud, dicho examen será realizado por la siguiente persona trabajadora de mayor antigüedad conforme a las solicitudes registradas y así sucesivamente. No obtener la aptitud en dicho examen no obstaculizará volverse a presentar en nuevas y sucesivas convocatorias.
- La prueba se realizará a través de un centro autorizado que goce de la independencia e imparcialidad necesaria. La prueba irá encaminada a demostrar la aptitud y capacidad profesional para desarrollar correctamente las funciones profesionales de conductor.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La presente disposición será de aplicación siempre y cuando se mantenga vigente en todo su contenido la aplicación efectiva del acuerdo colectivo suscrito entre la representación unitaria de trabajadores y la representación empresarial durante el pasado 03 de abril del 2018, así como aquel que prorrogue su contenido y aplicación.

Por ende, mientras el presente sea de aplicación quedará en suspenso la aplicación del Art. 27 del presente convenio colectivo en todo su contenido, de tal modo que se aplicará lo que sigue:

Las horas de prestación de servicios en domingos (horario diurno) o sábados (horario nocturno) así como en festivos simples (horario diurno y nocturno), tendrán la siguiente duración y compensación:

BARRIDO DOMINGO DÍA: 6h 30m de trabajo, y 2 días libres más 27,42 €.

BARRIDO SÁBADO NOCHE: 6h 30m de trabajo, y 2 días libres más 27,42 €.

RECOGIDA SÁBADO NOCHE: 6h 30m de trabajo, y 2 días libres más 27,42 €.

RECOGIDA FESTIVO SIMPLE (DÍA Y NOCHE): 6h 30m de trabajo, y 2 días libres más 27,42 €.

BARRIDO FESTIVO SIMPLE DÍA: 6 horas 30 min de trabajo, y 2 día libre más 27,42 €.

El personal que cumpla el servicio de domingos y festivos tendrá un día de licencia al año por este concepto, el cual, será disfrutado por la persona trabajadora en los mismos términos y condiciones que para los días de asuntos propios se recogen en el Art. 14 apartado II) del presente convenio colectivo. Para el personal que tenga como jornada habitual el trabajo en domingos no serán de aplicación las compensaciones recogidas anteriormente por trabajo en domingos. Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio trabajen en festivos dobles, o sea, festivos en los que haya que

hacer servicios de recogida y barrido manual, entendiéndose como jornada completa, serán compensados con dos días de descanso. Las fechas de disfrute de estos días serán señaladas, por la persona trabajadora siempre y cuando no haya generado y acumulado más de siete días de descanso conforme al presente artículo en cuyo caso las fechas de disfrute a partir del séptimo día se fijará una por la persona trabajadora y la otra por la dirección de la empresa, mediando en todos los casos un aviso previo mínimo de setenta y dos horas. A tal fin, se elaborará entre la representación de la empresa y el comité de empresa un modelo de comunicación. En caso de no ser posible, por necesidades del servicio, compensar con descanso las horas trabajadas en los casos que se citan anteriormente, se abonarán con el mismo tanto por ciento sobre el salario hora real que le corresponda en cada caso.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Quedarán integrados en el cuerpo del presente convenio colectivo los acuerdos contenidos en las actas de las reuniones celebradas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en fecha 17 de mayo de 2007 (acuerdo de solución de conflicto de huelga), y la reunión de fecha 29 de febrero de 2008 celebrada en el seno del AGA (acuerdo de solución de conflicto de huelga), siempre y cuando los referidos acuerdos no hubieran sido sustituidos en el texto del convenio y/o contradigan o contravengan parcial o totalmente el contenido de lo dispuesto en esta norma convencional.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Sin perjuicio de lo que pueda disponerse en el Plan de Igualdad suscrito por URBASER S. A y las centrales sindicales correspondientes en cada momento, se fomentará en el seno del servicio en la medida de lo posible y en base a las circunstancias concurrentes en cada momento la incorporación y contratación de mujeres en el centro de trabajo de Santiago de Compostela.

ANEXO I TABLA RETRIBUTIVA

URBASER, S.A.
Servicio de Limpieza Viaria y
recogida de R.S.U.

SANTIAGO DE COMPOSTELA

TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVA PARA EL AÑO 2021, 2022 Y 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO y PELIGROSO	PLUS ESPECIALIDAD o CONDUCCIÓN	PLUS DE TRANSPORTE	INCENTIVOS	RETRIBUCIÓN ANUAL
PEÓN	1.145,64 €	229,13 €		70,62 €		21.927,13 €
CONDUCTOR	1.198,35 €	119,83 €	149,79 €	70,62 €		23.256,51 €
CAPATAZ	1.198,35 €	119,83 €	149,79 €	70,62 €		23.256,51 €
MECÁNICO	1.198,35 €	239,67 €	295,96 €	70,62 €		26.448,58 €
AUX.ADMINISTRATIVO	1.145,64 €		240,17 €	70,62 €		22.539,92 €
ADMINISTRATIVO	1.303,13 €		275,48 €	70,62 €		25.554,25 €
XEFE DE SERVICIOS	1.303,13 €	260,63 €	275,48 €	70,62 €	782,42 €	40.156,89 €

A estos importes hay que añadirle la antigüedad (Art.17º) y plus de nocturnidad en su caso (Art.26º).

Art. 27	Plus domingos y festivos ordinarios	13,71 €	
Art. 29	Premio de jubilación	4.177,42 €	60 años
		3.310,44 €	61 años
		2.601,04 €	62 años
		1.734,06 €	63 años
		1.103,46 €	64 años
Art. 33	Seguro de invalidez y muerte	12.613,14 €	Primer párrafo
		18.919,70 €	Segundo párrafo
Art. 36	Becas	5.677,39 €	

ANEXO I TABLA RETRIBUTIVA

URBASER, S.A.
Servicio de Limpieza Viaria y
recogida de R.S.U.

SANTIAGO DE COMPOSTELA

TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVA PARA EL AÑO 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO PENOSO y PELIGROSO	PLUS ESPECIALIDAD o CONDUCCIÓN	PLUS DE TRANSPORTE	INCENTIVOS	PAGA CONVENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
PEÓN	1.145,64 €	229,13 €		70,62 €		1.200,00 €	23.127,13 €
CONDUCTOR	1.198,35 €	119,83 €	149,79 €	70,62 €		1.200,00 €	24.456,51 €
CAPATAZ	1.198,35 €	119,83 €	149,79 €	70,62 €		1.200,00 €	24.456,51 €
MECÁNICO	1.198,35 €	239,67 €	295,96 €	70,62 €		1.200,00 €	27.648,58 €
AUX.ADMINISTRATIVO	1.145,64 €		240,17 €	70,62 €		1.200,00 €	23.739,92 €
ADMINISTRATIVO	1.303,13 €		275,48 €	70,62 €		1.200,00 €	26.754,25 €
XEFE DE SERVICIOS	1.303,13 €	260,63 €	275,48 €	70,62 €	782,42 €	1.200,00 €	41.356,89 €

A estos importes hay que añadirle la antigüedad (Art.17º) y plus de nocturnidad en su caso (Art.26º).

Art. 27	Plus domingos y festivos ordinarios	13,71 €	
Art. 29	Premio de jubilación	4.177,42 €	60 años
		3.310,44 €	61 años
		2.601,04 €	62 años
		1.734,06 €	63 años
		1.103,46 €	64 años
Art. 33	Seguro de invalidez y muerte	12.613,14 €	Primer párrafo
		18.919,70 €	Segundo párrafo
Art. 36	Becas	5.677,39 €	

2022/7234