



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa Urbaser, S.A. (antes Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A.) (Narón)*

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa URBASER, S.A. (ANTES TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A) (NARÓN) (código de convenio 15003711012000), que foi subscrito, pola comisión negociadora, na xuntaza do 22.5.2012, e na de 25.06.2012, na que se introduxeron modificacións, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 11 de agosto de 2012.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido



www.cigservizos.org

### CONVENIO COLECTIVO DO CENTRO DE TRABALLO DA SOCIEDADE URBASER S.A. NA SÚA ACTIVIDADE DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS E LIMPEZA PÚBLICA VIARIA DO CONCELLO DE NARÓN

#### Artigo 1.º.-Ámbito funcional.

O presente convenio establece e regula as condicións do persoal dos servizos de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos e limpeza pública viaría, dependentes da empresa URBASER S.A. no seu centro de traballo do Concello de Narón.

#### Artigo 2.º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes do presente convenio colectivo de traballo, dunha parte, o comité de empresa, como representación unitaria dos traballadores, e doutra parte, a representación empresarial.

Ambas partes reconécense mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio.

#### Artigo 3.º.-Ámbito persoal.

Este convenio regulará as condicións de traballo de todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos para a sociedade mencionada no artigo anterior, sendo de obrigatória e xeral observancia. Exclúen-se do ámbito do presente convenio os supostos contemplados no artigo 1.3.º e 2.º a) do Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras.

#### Artigo 4.º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo o término municipal de Narón onde presten os seus servizos os traballadores e traballadoras da empresa URBASER S.A., sen prexuízo do establecido no artigo 1.4 do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras.

#### Artigo 5.º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor no día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña (B.O.P) e terá unha duración de dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2012 hasta o 31 de decembro de 2013.

Unha vez rematada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prorrogas, que serán dun ano de duración, continuará rexendo o seu contido normativo até que sexa substituído por outro convenio.

#### **Artigo 6.º.-Denuncia.**

A denuncia do presente convenio deberá facer-se por escrito à outra parte e cun mínimo dun mes de antecedencia antes do seu vencimento ou de calquer das súas prórrogas.

A parte que promove a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido para a negociación do seguinte convenio.

#### **Artigo 7.º.-Vinculación à totalidade.**

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisíbel que regulan todos os aspectos das relacións laborais entre as partes asinantes e serán consideradas globalmente a efectos da súa aplicación práctica.

#### **Artigo 8.º.-Dereito supletorio.**

Todos os aspectos que neste convenio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularán-se polo disposto no convenio xeral do sector de limpeza pública, viária, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de esgotos, Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.

#### **Artigo 9.º.-Compensación e absorción.**

As retribucións e percepcións comprendidas neste convenio colectivo compensarán e absorverán todas as existentes até o momento da súa entrada en vigor, calquer que sexa a natureza e orixe das mesmas.

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de xeral aplicación, así como convenios colectivos ou contratos individuais, só poderán afectar ás condicións pactadas no presente convenio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas e absorbidas estas últimas, mantendo-se o presente convenio colectivo nos seus propios termos e na forma e condicións en que fican pactadas.

#### **Artigo 10.º.-Condicións máis beneficiosas.**

Respeitarán-se as situacións económicas, persoais ou colectivas, que consideradas na súa globalidade, sexan máis beneficiosas que as fixadas no presente convenio, xa sexa en virtude de contrato individual ou de convenio colectivo suscrito conforme à lexislación laboral vixente.

#### **Artigo 11.º.-Comisión paritária.**

Cria-se unha comisión paritária que estará composta por dous membros por la parte empresarial, e dous membros por la parte social. Ambas as partes poderán por súa vez designar un asesor ou asesora, que poderá asistir às reunións con voz mais sen voto.

#### **Artigo 12.º.-Funcións da Comisión paritária.**

- a) Interpretar a aplicación da totalidade do contido do convenio.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado.
- c) Estudar e valorizar as disposicións xerais promulgadas con posterioridade à súa entrada en vigor que afecten ao convenio.
- d) Cantas outras tendan à maior eficacia práctica do convenio e veñan establecidas no seu texto.
- e) Aquelas outras competencias que se puideran acordar polas partes, ou no seu caso se dispoñan por imperativo legal.

A comisión reunirá-se a instáncia de calquer das partes, e previo acordo de ambas, sobre o lugar, data e horas de celebración, que deberá efectuar-se no prazo máximo de 15 días desde a solicitude. A reunión comprenderá tantas sesións como sexan necesarias.

#### **Artigo 13.º.-Sistema salarial.**

Considerará-se salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en diñeiro ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, tanto retribuan o traballo efectivo, calquer que sexa a forma de remuneración, como os períodos de descanso computábeis como de traballo.

Non terán a consideración de salários as cantidades recibidas polo traballador ou traballadora en concepto de indemnización ou os suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.

**Artigo 14.º.-Percepcións salariais e non salariais.**

a) **Salário base.**—É aquela parte da retribución que se fixa entendendo exclusivamente a unidade de tempo. O seu importe será o que se fixa nas táboas salariais anexas.

b) **Plus de nocturnidade.**—Estabelece-se un plus de nocturnidade mensual segundo as táboas salariais anexas, sen prexuízo de que se manteña a súa percepción por día efectivo de traballo, para todos aqueles traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nos horarios comprendidos entre as 22.00 horas e as 06.00 horas. As cantidades fixadas na táboa salarial equivalen ao 25% do salario base diário.

c) **Plus de perigosidade, penosidade e toxicidade.**—Estabelece-se un plus de perigosidade, penosidade e toxicidade polo importe establecido nas táboas salariais anexas, sen prexuízo de que se manteña a súa percepción por día efectivo de traballo. As cantidades fixadas na táboa salarial equivalen ao 20% do salario base diário.

d) **Plus de transporte.**—Estabelece-se como suplido un plus de transporte mensual de carácter extra-salarial e indemnizatorio, como compensación dos gastos de desprazamento dentro da localidade, así como desde o domicilio até o centro de traballo polo importe que en cada momento viñer establecido nas táboas salariais.

e) **Plus de actividade e calidade de traballo.**—Estabelece-se un plus mensual de actividade e calidade no traballo a recibir polas categorías e polo importe que se determina nas táboas salariais aplicábeis en cada momento, polo traballo efectivo desenvolvido.

f) **Plus de vestiário.**—Este plus ten carácter extrasalarial e indemnizatorio e aboará-se en concepto de compensación dos gastos que supoñen un correcto mantemento, conservación e limpeza do vestiário de traballo, uniformes e/ou roupa de traballo en xeral que para os distintos labores a realizar deben vestir no exercicio da prestación laboral; así como aqueles traballadores/as que presten os seus servizos en tarefas que sen requerer o uso do uniforme si que exixen unha axeitada imaxe e presenza.

FUNCÍONS PROFESIONAIS	AÑO 2012 (€)	AÑO 2013 (€)
Capataz	21,29	25,53
Conductor/a	19,58	23,82
Peón	18,31	22,55
Administrativo/a	19,76	24,00

Este plus será devengado mensalmente e será recibido en once mensualidades no ano, sendo o seu importe mensual o reflectido por función e ano na táboa anterior.

**Artigo 15.º.-Gratificacións extraordinárias.**

Estabelecen-se catro (4) pagas extraordinárias correspondentes a xullo, nadal, marzo e setembro, que serán en igual contía cada unha delas, aplicando os importes contidos na táboa salarial definitiva anexa, utilizado para o seu devengo e pagamento os criterios que seguen:

a) Paga extraordinária de xullo, devengara-se semestralmente do 1 de xaneiro ao 30 de xuño do ano en que se reciben.

b) Paga extraordinária de Nadal, devengara-se semestralmente do 1 de xullo até 31 de decembro do ano en que se reciben.

c) Paga de marzo, devengara-se anualmente do 1 de xaneiro a 31 de decembro, sendo o seu pagamento en marzo do ano seguinte.

d) Paga de setembro, devengara-se anualmente, xerándose do 1 de xaneiro a 31 de decembro do ano anterior ao seu cobramento.

As datas de cobramento dos citados pagamentos será para cada unha delas, os seguintes días:

– Paga de marzo.—15 de marzo.

– Paga de xullo.—15 de xullo.

– Paga de Nadal.—15 de decembro.

– Paga de setembro.—De 1 a 15 de setembro.

**Artigo 16.º.-Horas extraordinárias.**

Perante a grave situación de desemprego existente, e co obxectivo de favorecer a creación de emprego, a empresa compromete-se a reducir na medida do posíbel a realización de horas extraordinárias. No caso de existir a necesidade de realización das mesmas, o seu importe será de 14,18 €/hora para os anos de vixencia do presente convenio.

**Artigo 17.º.-Horas extraordinarias estruturais.**

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, considerarán-se horas extraordinarias estruturais todas aquelas que se precisen para a finalización dos servizos concretados pola prolongación de tempos que se realicen motivados ben sexa por ausencias imprevistas, ben por procesos puntuais de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo de que se trata, todo isto, ao amparo do disposto na O.M. de 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador ou traballadora.

**Artigo 18.º.-Pagamento do salario.**

Os salários abonarán-se pola empresa entre os días 1 e 5 de cada mes seguinte ao da súa xeración ou no día seguinte a este último se fose festivo.

**Artigo 19.º.-Xornada laboral.**

Para os anos de vixencia do presente convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais, tanto en xornada contínua como partida. En xornada contínua os traballadores e traballadoras gozarán de 20 minutos de descanso para o bocata, considerando-se como tempo efectivo de traballo.

O tempo de traballo computará-se de xeito que, tanto ao comezo como à finalización da xornada diária o traballador ou traballadora encontrará-se no seu posto de traballo coa roupa de traballo pertinente e en disposición de realizar o seu labor.

O persoal a xornada completa traballará sábados alternos, isto é, traballará-se un sábado e descansará-se no seguinte. Sendo portanto a xornada diária a traballar de 6 horas e 40 minutos, independentemente de que se traballen seis ou cinco días na semana segundo corresponda descansar en sábado ou non.

**Artigo 20.º.-Incapacidade temporal.**

No caso de baixa por incapacidade temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, contraída como consecuencia da prestación do traballo neste centro, a empresa complementará até o 100% do salario real ordinario segundo o convenio. No caso de maternidade ou hospitalización, tamén terá dereito a dito complemento, que será abonado mediante pagamento directo através do INSS.

No caso de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará o 100% do salario real ordinario segundo o convenio.

Non terán estes complementos aqueles traballadores e traballadoras que non teñan dereito ao pagamento delegado dos subsidios ou prestacións oficiais que outorga a Seguridade Social ou a mútua correspondente. As pagas extras non se verán afectadas no seu importe habitual pola situación de I.T.

A negativa do traballador/a aos recoñecimentos a cargo do persoal médico da empresa ou do persoal especializado designado por este ou pola empresa, co motivo de verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador/a, todo o que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia, así como o retraso -incumprindo os prazos legalmente establecidos- na entrega á empresa dos partes médicos de baixa e sucesivos de confirmazón, será, como mínimo, motivo suficiente para anular totalmente o complemento económico á prestación da Seguridade Social durante o período que reste do proceso, até a alta médica.

**Artigo 21.º.-Vacacións.**

Todo o persoal terá anualmente 30 días naturais de vacacións ao ano.

O período de desfrute das vacacións será nos meses de xullo, agosto e setembro.

A remuneración do traballador ou traballadora que se encontre de vacacións durante a vixencia do convenio será a que em cada momento figure nas táboas salariais.

**Artigo 22.º.-Clasificación do persoal.**

Esta clasificación de persoal é enunciativa e non presupón estaren cobertas todas as súas prazas.

**Mandos intermédios.**-O grupo de mandos intermédios é composto polas seguintes funcións:

- **Capataz.**-Ás ordes do delegado/a, ou da persoa en quen este delegar, ten ao seu cargo persoal operario ao que dirixe, vixia e ordena o seu traballo. Posúe coñecementos completos dos oficios e das actividades dos distritos ou zonas e dotes de mando suficientes para manter a devida disciplina e que se obteñan os rendementos previstos.

**Persoal operario.**-O grupo de persoal operario é composto polas seguintes funcións:

– **Conductor/a.**–Deve estar en posesión da carta de conducir correspondente, clase C (antes C2) ou superior, e ter os coñecementos necesarios para executar toda a clase de reparacións, que non requiren elementos de taller. Coidará especificamente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ao seu cargo o manexo e condución das máquinas ou vehículos remolcados e sen remolcar propios do servizo. Responsabilizará-se do mantemento e axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle designe, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos.

– **Peón.**–Traballador ou traballadora encargado de executar labores para as que non se requiera nengunha especialización profesional nen técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquer servizo dos centros de traballo. No entanto, alén dos seus labores habituais de peón poderá manexar e/ou conducir varredoras, baldeadeiras ou calquer outro vehículo ou máquina cuxo peso máximo autorizado (PMA) sexa inferior ou igual a 3.500 Kg e/ou que precisen carta de conducir clase A, B, ou inferior.

– **Mecánico/a.**–Operario ou operaria que con coñecementos teórico-práctico do oficio executan os cometidos do seu oficio coa suficiente perfección e eficacia.

#### **Grupos administrativos:**

– **Auxiliar administrativa ou administrativo.**–Empregado ou empregada que adica a súa actividade a operacións elementais e administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

Calquera outra función que exista no centro de traballo de Narón e que non se corresponda aos grupos mencionados anteriormente, integrará-se nalgunha das establecidas no convenio xeral do sector e conforme ao que establece a comisión paritaria.

#### **Artigo 23.º.–Roupa de traballo.**

A roupa de traballo compoñeráse das seguintes pezas de vestiario:

**Verán.**–Polo manga corta, pantalón e gorra.

**Inverno.**–Polo manga larga, pantalón, gorra e xersei. Igualmente entregaránse en anos alternos, un ano anorak, e ó ano seguinte un traxe de augas.

A maiores de todo o anterior, entregaráse con carácter anual: 1 par de botas e 1 cazadora.

#### **Artigo 24.º.–Seguridade e Hixiene no traballo.**

Estará-se ao disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais, tendo o delegado ou delegada de prevención dereito ao mesmo creto horario que os representantes dos traballadores e traballadoras de URBASER S.A de Narón.

#### **Artigo 25.º.–Fondo de axuda escolar.**

Para os anos de vixencia deste convenio criarásese un fondo de axuda escolar por un importe de 1.502,53 euros para repartir entre os traballadores e as traballadoras de URBASER S.A en Narón que teñan fillos e fillas en idade escolar contra factura de gastos escolares oficiais (Pre-escolar, Educación Primaria, E.S.O, 1.º e 2.º de Bacharelato, e Universitario).

#### **Artigo 26.º.–A póliza de accidentes.**

Para os casos de accidente de traballo con resultado de morte dun traballador ou traballadora, a empresa contratará a correspondente apóliza de seguro a favor de quen determinar o traballador ou traballadora consistente nunha indemnización de 18.030,36 € (dezaioito mil e trinta euros con trinta e seis céntimos).

Se como resultado de accidente laboral o traballador ou traballadora sofresa unha incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, o importe da indemnización será igualmente de 18.030,36€ (dezaioito mil e trinta euros con trinta e seis céntimos).

#### **Artigo 27.º.–Retirada da Carta de conducir.**

No caso de que sexa retirado a carta de conducir a un condutor ou condutora por accións cometidas e feitos producidos dentro da xornada laboral de traballo, a empresa asignarálle un traballo igual ou equivalente, se existise nese momento, e terá dereito à percepción dos salários da súa categoría de condutor ou condutora durante 1 ano. Transcorrido este período pasará a perceber o salario correspondente à categoría que se encontre desenvolvendo.

No suposto de que a sanción que derive na retirada da carta de conducir se produza fóra da xornada laboral, procederáse a negociar individualmente con cada traballadora ou traballador afectado, dentro das marxes legais establecidas nos artigos 39 e 41 do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras, unha adecuación ao seu novo posto mentres durar a sanción que motivou a retirada da citada carta de condución.

Os beneficios contemplados no presente artigo non serán de aplicación cando as causas de retirada da carta de condución sexan por conducir baixo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes ou bebidas alcohólicas, pola negativa a realizar os contróis que para detectaren ditas circunstancias requiera a autoridade competente, pola privación que sexa causa dun delito contra a seguridade do tráfico ou por un feito intencionado así como por calquer outro comportamento do traballador/a que sexa considerado un delito doloso ou comportamento reincidente.

Aos efectos do antes descrito, sen eludir a obriga de informar sobre calquer variación que poidese sufrir a habilitación que lle permite a condución de vehículos, o traballador/a, no momento en que se solicite, facilitará á empresa o orixinal ou cópia compulsada da súa carta de condución que lle permita o manexo dos vehículos propios do servizo, asinando, se así lle fose requerido, fotocopia do mesmo xunto coa súa declaración xuramentada através da cal se declare a plena validez do mesmo ao non se encontrar anulado, intervido, revogado ou suspendido. Ao mesmo tempo, a empresa estará autorizada en calquer momento como parte do contrato laboral que lle une ao traballador/a a realizar cantas xestións foren oportunas co fin de verificar, ou no seu caso comprobar, a certeza do declarado e da validez en cada momento da habilitación como requisito necesario para o adecuado cumprimento e mantemento da relación laboral.

#### **Artigo 28.º.-Actualización salarial.**

Para os anos 2012 e 2013 apróbanse as táboas retributivas definitivas adxuntas como anexo I.

#### **Artigo 29.º.-Días de libre disposición.**

Os traballadores e as traballadoras con contrato indefinido ou vinculación de máis dun ano ininterrompido no centro de traballo da empresa en Narón afectados por este convenio, terán 4+1 días ao ano de libre disposición, supeditado este último día, quinto día de libre disposición, a que o absentismo non supere o 15% no ano anterior ao seu disfrute. A súa solicitude terá que efectuarse con polo menos 72 horas de antecedencia e por escrito. Salvo aceptación pola empresa, en caso nengún poderán coincidir dous ou máis traballadores e traballadoras nas mesmas datas de disfrute dos días de libre disposición, podendo acumular como máximo dous días de libre disposición.

En todo o caso estará-se à orde de presentación das solicitudes de disfrute dos días de libre disposición.

A súa concesión pola empresa, e portanto o seu disfrute, estará en todo o caso supeditado às necesidades de organización do servizo, dado o carácter público que ten a actividade.

En caso nengún poderá-se acumular entre si as vacacións ou festivos. Con independencia do anterior, previa autorización expresa por parte da empresa en atención ás necesidades do servizo, podrá acumularse como máximo 1 destes días de libre disposición á licenza retribuída por enfermidade ou falecemento de familiares en primeiro grado.

#### **Artigo 30.º.-Plus de festivos.**

Para o caso de que un traballador ou traballadora de xornada semanal completa teña que prestar os seus servizos en festivo abonará-se-lle, a cantidade fixa de 93,99 euros, por xornada diaria completa traballada, compensando-se ademais con un (1) día de descanso.

No caso de dous (2) días festivos consecutivos, e se as necesidades do servizo así o requiren, terá-se que traballar necesariamente un deles.

No caso de tres (3) días festivos consecutivos, e se as necesidades do servizo o requiren, terá-se que traballar necesariamente o do medio.

#### **Artigo 31.º.-Licenzas retribuídas.**

Respeito das licenzas retribuídas estará-se ao contemplado no Estatuto dos Traballadores e Traballadoras no seu artigo 37.3., coa seguinte excepción:

– No caso de enfermidade grave ou falecemento de familiares en primeiro grao tres días (3).

Licenza especial sin soldo: Os traballadores e as traballadoras con contrato indefinido ou vinculación de máis dun ano ininterrompido no centro de traballo da empresa en Narón afectados por este convenio poderá solicitar unha licenza sin soldo de quince (15) días naturais de duración.

Esta licenza deberá ser solicitada por escrito con ó menos catorce días naturais de antelación á data pretendida para o inicio de seu disfrute. Con independencia do anterior, cando concurren circunstancias verdadeiramente excepcionais que impidan cumprir ó traballador con dito prazo, acreditadas as mesmas, o traballador cursará a solicitude igualmente na forma descrita coa máxima antelación que lle resulte posíbel.

Para o disfrute de dita licenza será imprescindible a autorización expresa por parte da empresa, a cal resolverá a solicitude do traballador no prazo máximo dos sete días naturais seguintes á data da súa notificación, en atención ás necesidades do servizo.

O seu disfrute poderá fraccionarse nun máximo de dous períodos, cuxa duración será como mínimo de sete días cada un deles.

Solo poderá facerse uso desta licencia unha vez ó ano.

Excepto aceptación pola empresa, en ningún caso poderán coincidir dous ou máis traballadores nas mesmas datas de disfrute.

#### **Artigo 32.º.-Promoción e ascensos.**

As vacantes de superior categoría que se produzan no cadro de persoal cubrirán-se segundo as bases da convocatória polo persoal cun mínimo dun ano de antigüidade, comunicando o seu interese en participar no proceso nun prazo de sete días seguintes à data da convocatória.

As probas do concurso serán:

- De coñecimento teórico-profesionais.
- De coñecimento práctico-profesionais.
- De antigüidade, no caso de igualdade de puntuación.

Cada unha das probas puntuarán segundo os criterios da ou do examinador independente, profesional autorizado na materia, que designe a empresa. Os coñecimentos teóricos-profesionais terán un valor máximo do 40% do total da puntuación da proba, podendo-se pór á disposición dos e das aspirantes o temario correspondente.

O resultado final da suma de todas as valoracións indicadas dará a puntuación do/da aspirante e servirá para adjudicar as prazas vacantes.

As faltas que figuren no expediente do/da concursante serán penalizadas na orde que segue:

- Falta moi grave: 15% da puntuación.
- Falta grave: 10% da puntuación.
- Falta leve: 5% da puntuación.

Os períodos de proba serán os establecidos no Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras e no convenio Xeral do Sector da limpeza pública.

O comité de empresa, ou os delegados e delegadas de persoal mancomunadamente, proporán á dirección da empresa o nomeamento do ou da representante que terá coñecimento e seguirá o proceso. Dando-se traslado por escrito do anuncio da convocatória e das súas bases.

Se as vacantes ficasen desertas no prazo dos sete días da data do anuncio da convocatória escrita, a empresa terá a liberdade de cubrir as correspondentes vacantes através da libre designación, ou da contratación externa.

#### **Artigo 33.º.-Xubilación parcial anticipada.**

Ao amparo do disposto no artigo 166.2.º do R.D. Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño e do artigo 12.6.º do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras, modificados nas súas últimas redaccións dadas polo Real Decreto Lexislativo 8/2010, de 24 de Maio, e co fin de impulsar a celebración de contratos de relevo, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores e as traballadoras a xornada completa incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio Colectivo que opten por se xubilar a tempo parcial a partir dos 61 anos de idade real, e antes de acadar os 65 anos que, tendo dereito segundo a actual lexislación à xubilación total, reunan así mesmo, as condicións xerais exixidas para teren dereito à pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Dita acreditación efectuará-se apresentando perante a empresa o certificado orixinal de vida laboral, o infome da entidade xestora que certifique estas condicións xerais, xuntamente co escrito do interesado ou interesada dirixido à empresa solicitando acoller-se à xubilación parcial anticipada cunha antedecencia de, polo menos, tres meses da data prevista para a xubilación.

Concertando paralelamente coa empresa un contrato a tempo parcial e reducindo a súa xornada e salario. Ademais, será necesario que, no momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado ou interesada non se encontre en nengunha das causas de suspensión de contrato de traballo prevista pola lexislación vixente.

A porcentaxe na que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo no 75% mantendo-se a prestación laboral do traballador ou traballadora ao servizo da empresa como mínimo no 25% restante da xornada. Apesar do anterior, mediante acordo entre empresa e traballador ou traballadora, poderán establecerse porcentaxes distintas, sempre que se respectaren as porcentaxes máxima e mínima legalmente establecidas.

Dita relación laboral instrumentará-se mediante a subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descansos e vacacións, deberá realizar-se de modo ininterrompido durante os meses de xullo,

agosto e setembro, salvo pacto en contrario, e nas quendas e horarios que estableza a empresa para cada traballador ou traballadora. Sen embargo, a prestación laboral, estará condicionada á data de solicitude, establecendo a empresa a data de prestación en caso de non ser posible realizará-la nos meses mencionados anteriormente.

O salario a pagar en contraprestación polo traballo será o correspondente da xornada efectivamente realizada e aborará-se no remate de cada un dos meses en que se traballa, liquidando-se no último período mensual de traballo, as partes proporcionais das retribucións de devengos superiores ao mes.

A empresa celebrará simultaneamente un contrato de traballo de relevo cun traballador ou traballadora en situación legal de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, no cal terá de cesar previa e obrigatoriamente, co obxecto de substituír a xornada deixada vacante polo traballador ou traballadora que se xubila parcialmente. A duración deste contrato será igual ao tempo que falte ao traballador ou traballadora substituído para alcanzar a idade de 65 anos, salvo que o traballador ou traballadora substituído cesase con anterioridade ao servizo da empresa por calquer causa, en cuxo caso se extinguirá igualmente o contrato de traballo do relevista.

A xornada do traballador ou traballadora relevista será a que prestaba o traballador ou traballadora que se xubila parcial e anticipadamente. Por outra banda, o posto de traballo do traballador ou traballadora relevista poderá ser calquer dos que corresponda ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente do traballador ou traballadora substituído. Cando debido aos requerimentos específicos do traballo realizado pola/a xubilado parcial, o posto de traballo que vaia desenvolver o relevista non pode ser o mesmo ou un similar que o do xubilado parcial, debe existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no R.D. Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño.

O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador ou traballadora parcialmente xubilado terá unha duración igual da que, no momento da súa celebración, lle resta a aquel ou aquela para alcanzar a idade de 65 anos, momento no que se extinguirá dito contrato de traballo, devendo pasar de xeito forzoso dito traballador ou traballadora á situación de xubilación total e/ou definitiva.

Em matéria de incapacidade temporal, vistas as especiais circunstancias de prestación de servizos de persoal que se acolla á xubilación parcial regulada neste convenio, establece-se, como excepción ao rexime convencional previsto neste convenio colectivo, que non será de total aplicación a este persoal a regulación contida nos artigos de incapacidade temporal, de maneira que tais traballadores ou traballadoras só terán dereito ao complemento de até o 100% da súa retribución mensual reflectida na táboa salarial durante o período en que estexan de alta e efectivamente traballando na empresa, no caso de accidente laboral ou enfermidade profesional. Estándose no resto dos casos ao establecido na Lei Xeral da Seguridade Social e demais normas de aplicación.

As indemnizacións e dereitos concedidos no vixente convenio colectivo para os casos nos que como consecuencia de accidente de traballo se produza morte, incapacidade laboral permanente absoluta ou grande invalidez, serán-lles recoñecidos na súa integridade aos traballadores e traballadoras xubilados parcialmente, unicamente no caso en que a baixa médica, que tivese sido a orixe de ditas continxencias, ou do falecemento, se produciren durante o período no que o traballador ou traballadora estivese prestando os seus servizos efectivos profesionais para a empresa.

Aos traballadores e traballadoras xubilados parcialmente entregará-se-lles a roupa de traballo que corresponda segundo o período do ano que for, verao ou inverno, en que inicien a súa prestación de servizos.

En todo o caso, no reflectido expresamente neste artigo estará-se ao principio de proporcionalidade en relación á xornada efectiva de traballo contratada.

Este artigo ficará sen efecto no suposto de derogación da norma que o ampara.

Os traballadores/as que se acollan a esta modalidade de xubilación parcial anticipada, a teor da eliminación do período transitório que para a mesma estaba disposto na Lei 40/2007, de 4 de decembro, -segundo a redacción dada polo Real decreto legislativo 8/2010, de 24 de maio, na súa disposición derogatoria única. Un. a) e na disposición transitória 2ª (B.O.E 24/5/2010), deberán estar a esas condicións que se establecen a partir do 25/5/2010 para accederen á xubilación parcial, e onde terán que ser cumpridos os seguintes requisitos: idade mínima efectiva de 61 anos; antigüidade mínima na empresa de 6 anos; período mínimo de cotización de 30 anos; e o intervalo permitido de redución de xornada ten que estar comprendido entre o 25 e 75%.

## DISPOSICIÓN FINAIS

### Disposición final primeira.

En virtude do establecido no artigo 33 do convenio xeral do sector, o complemento persoal de antigüidade é substituído polo plus de actividade e calidade no traballo da alínea e) do art. 13 do presente convenio.



**Disposición final segunda.**

Todas as referencias feitas no texto do presente convenio aparentemente ao xénero masculino, aos efectos dunha maior simplificación na redacción do texto, entenden-se feitas a un xénero neutro, isto é, afectan tamén ao xénero feminino, salvo naqueles casos en que por imperativo legal correspondan à muller traballadora.

**Disposición final terceira.**

As condicións pactadas no presente convenio colectivo referen-se á realización da xornada máxima ordinaria pactada polo que se aplicarán proporcionalmente en funzón da xornada que se realice.

**Disposición final cuarta.**

En todo caso o sometimento a procedemento arbitral polas partes na negociación colectiva e os conflitos de interpretación, administración e aplicación do convenio será de carácter expresamente voluntario.

**ANEXO I****TÁBOA RETRIBUTIVA DEFINITIVA ANO 2012**

1		20%			25%						
FUNCIÓNS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDADE	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOITE	PAGA VERAO	PAGA NADAL	PAGA MARZO	PAGA SETEMBRO	VACACIÓNS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.120,30	182,80	158,38	59,82		1.521,30	1.521,30	1.521,30	1.521,30	1.521,30	24.340,79
CONDUTOR	1.024,49	167,17	66,92	59,82		1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	21.094,43
CONDUTOR NOITE	1.024,49	167,17	66,92	59,82	208,95	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	23.392,93
PEÓN	901,72	147,13	58,61	59,82		1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	18.676,47
PEÓN NOITE	901,72	147,13	58,61	59,82	183,92	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	20.699,61
ADMINISTRATIVO	1.043,10		236,79	59,82		1.339,71	1.339,71	1.339,71	1.339,71	1.339,71	21.435,33
Número de veces	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	

**TÁBOA RETRIBUTIVA DEFINITIVA ANO 2013**

1		20%			25%						
FUNCIÓNS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDADE	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOITE	PAGA VERAO	PAGA NADAL	PAGA MARZO	PAGA SETEMBRO	VACACIÓNS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.120,30	182,80	162,63	59,82		1.521,30	1.521,30	1.521,30	1.521,30	1.521,30	24.387,50
CONDUTOR	1.024,49	167,17	71,17	59,82		1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	21.141,15
CONDUTOR NOITE	1.024,49	167,17	71,17	59,82	208,95	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	1.318,40	23.439,60
PEÓN	901,72	147,13	62,85	59,82		1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	18.723,18
PEÓN NOITE	901,72	147,13	62,85	59,82	183,92	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	1.167,28	20.746,28
ADMINISTRATIVO	1.043,10		241,03	59,82		1.339,71	1.339,71	1.339,71	1.339,71	1.339,71	21.482,01
Número de veces	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	1

2012/10520