

**CONVENIO COLECTIVO
DA EMPRESA “URBASER,
S.A.” PARA O PERSOAL
ADSCRITO Á LIMPEZA
PÚBLICA VIARIA,
RECOLLIDA E
TRANSPORTE DE
RESIDUOS URBANOS DO
CONCELLO DE FERROL
2019-2022**

**Edición da Versión inicial
(BOP da Coruña nº 206 de
29.10.2019)**

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa "Urbaser, S.A." 2019-2022 para o persoal adscrito á limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol

O 25 de xuño de 2019 achégase o texto da acta do 9 de maio de 2019 da comisión negociadora do convenio colectivo da empresa "URBASER, S.A." para o persoal adscrito á limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol (código 15003561012005), onde se aproba o convenio colectivo da empresa para os anos 2019-2022 e se solicita a súa inscrición e publicación.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 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 2012), así coma 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, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo da empresa "URBASER, S.A." 2019-2022 para o persoal adscrito á limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Economía, Emprego e Industria (DOG núm. 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo da empresa "URBASER, S.A." 2019-2022 para o persoal adscrito á limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo da empresa "URBASER, S.A." 2019-2022 para o persoal adscrito á limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol, ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 23 de outubro de 2019.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE R.S.U. DEL AYUNTAMIENTO DE FERROL PARA LOS AÑOS 2019 y 2022

ÍNDICE

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.-Partes signatarias

Artículo 2.º.-Ámbito de aplicación

Artículo 3.º.-Vigencia, duración y prórroga

Artículo 4.º.-Condiciones más beneficiosas

Artículo 5.º.-Absorción y compensación

Artículo 6.º.-Comisión mixta de garantía

Artículo 7.º.-Interpretación y aplicación

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.º.-Organización del trabajo

Artículo 9.º.-Promoción

Artículo 10.º.-Clasificación profesional

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.º.-Jornada laboral

Artículo 12.º.-Vacaciones

Artículo 13.º.-Permisos y licencias

Artículo 14.º.-Días libres por asuntos propios

Artículo 15.º.-Sábados libres

Artículo 16.º.-Incapacidad laboral transitoria

Artículo 17.º.-Preaviso de cese

Artículo 18.º.-Prendas de trabajo

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 19.º.-Póliza de seguros

Artículo 20.º.-Excedencias

Artículo 21.º.-Jubilación Forzosa

Artículo 22.º.-Cobertura por retirada del carné de conducir

Artículo 23.º.-Ayuda escolar

Artículo 24.º.-Comité de seguridad e higiene

Artículo 25.º.-Revisiones médicas

DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.º.-Garantías sindicales

Artículo 27.º.-Cuota sindical

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 28.º.-Retribuciones salariales

Artículo 29.º.-Salario base

Artículo 30.º.-Antigüedad

Artículo 31.º.-Plus de transporte

Artículo 32.º.-Plus funcional de especialización

Artículo 33.º.-Plus de productividad

Artículo 34.º.-Plus tóxico, penoso y peligroso

Artículo 35.º.-Plus de nocturnidad

Artículo 36.º.-Pagas extraordinarias

Artículo 37.º.-Horas extraordinarias

Artículo 38.º.-Anticipos

Artículo 39.º.-Anticipos de cancelación diferida

Artículo 40.º.-Pago de salarios

Artículo 41.º.-Actualización salarial

OTRAS CONDICIONES

Artículo 42.º.-Subrogación del personal

DISPOSICIONES ADICIONALES

Anexo I.–Grados de consanguinidad y afinidad

Anexo II.–Tablas salariales retributivas.

Anexo III.–Tablas del Premio No consolidable.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE R.S.U. DEL AYUNTAMIENTO DE FERROL PARA LOS AÑOS 2019 y 2022

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.–Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el Comité de Empresa, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen legítimamente con representación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2.º.–Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores de la empresa URBASER, S.A., que presten sus servicios en el centro dedicado a la actividad de Limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos sólidos que se prestan al Ayuntamiento de Ferrol.

Artículo 3.º.–Vigencia, duración y prórroga.

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán a 1 de enero de 2019. Salvo en aquellas cláusulas que especifique expresamente algo diferente para las mismas.

Tendrá una duración de cuatro (4) años, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El presente convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, una vez finalizada la vigencia antes indicada, sin necesidad de preaviso alguno.

Este convenio se considerará provisionalmente prorrogado durante el tiempo que medie entre su fecha de finalización y la aprobación de un nuevo convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 4.º.–Condiciones más beneficiosas.

Los trabajadores que, con anterioridad al presente convenio viniesen disfrutando de mejores condiciones consideradas en su conjunto y en cómputo anual que las aquí pactadas, conservarán las mismas.

Artículo 5.º.–Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6.º.–Comisión mixta de garantía.

Estará formada por cuatro representantes de la parte económica y cuatro de la parte social pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores y se reunirán a instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse la reunión dentro de los cinco días siguientes a la convocatoria.

Sus funciones serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que pudiesen afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tiendan a una eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

Las reuniones de la comisión paritaria no se descontarán del crédito de horas sindicales.

Artículo 7.º.-Interpretación y aplicación.

Las dudas y divergencias que puedan surgir sobre la aplicación de este convenio, serán sometidas a la comisión mixta paritaria, antes de presentar la reclamación pertinente, ante la Jurisdicción competente.

Dicha comisión deberá emitir un informe y su resolución en un plazo máximo de 5 días a partir del día en que fue solicitada.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa, prevista en la ley.

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).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 8.º.-Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

La empresa facilitará el ejercicio del trabajo de forma que el personal no sufra retrasos en el desarrollo de su cometido debido a personas o hechos ajenos a la empresa.

Cada trabajador o trabajadora realizará el trabajo propio de su función profesional. Si por necesidades del servicio, un trabajador/a viniera desempeñando tareas de una función superior, cobraría desde el primer día el salario de esta función profesional.

Artículo 9.º.-Promoción.

En el caso de existir plazas de superior función profesional tendrá preferencia para acceder a ellas, el personal en activo en la empresa o centro de trabajo, por lo que se promocionará a dichas funciones profesionales al personal que demostrase su capacidad, previa superación de las pruebas selectivas.

Las bases y requisitos necesarios los marcará la empresa, para lo cual, ésta se compromete a dar formación adecuada a los trabajadores que pretendan acceder a dichas plazas y que reúnan los requisitos necesarios. En el caso de que las plazas quedasen vacantes, la empresa podría solicitar a los distintos profesionales en la oficina del Servicio Público de Empleo.

Ambas partes acuerdan, que para los casos en los que la empresa opte por cubrir una vacante que se produzca con carácter definitiva sin reserva de puesto de trabajo, tras informar al comité de empresa se dará prioridad frente a nuevas contrataciones a los tiempos parciales que a la firma del convenio colectivo se encuentran en situación de alta en la empresa para participar en las pruebas que determine necesarias para que la empresa decida quién es la persona más apta para ocupar la vacante.

Las citadas pruebas se dirigirán al propósito de valorar criterios y aptitudes basadas en la capacidad, diligencia, empeño y experiencia a los efectos de realizar las tareas del puesto a cubrir.

Los puestos de especial confianza o que requieren especialización técnica tales como son, las funciones profesionales de: Oficial Administrativo, Aux. Administrativo, Capataz día y Capataz noche y mecánico día y noche, así como todo aquel trabajador o puesto que se desenvuelva dentro de las áreas de administración, taller o que requieran la supervisión y organización del servicios como son el grupo de mandos intermedios, quedarán bajo el resguardo de la libre designación de la empresa dentro del orden de su capacidad de dirección.

Artículo 10.º.-Clasificación profesional.

Las funciones profesionales definidas en este convenio, en lo relativo a las retribuciones económicas, son las que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexos del presente convenio.

CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 11.º.-Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 38 horas semanales, que se distribuirán de la siguiente forma: jornada diaria de 6 horas y treinta minutos de lunes a viernes, y de 5 horas y treinta minutos los sábados, que incluyen 30 minutos diarios para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

No existiendo jornada partida exceptuando administración, que en periodo estival, la tendrá continuada.

En los supuestos de incapacidad temporal del personal indefinido a jornada completa, se ofertará por la empresa al personal de igual función profesional contratado a tiempo parcial para el trabajo en fines de semana las sustituciones de dichos trabajadores a jornada completa en tanto y cuanto mantengan su baja médica (IT), procediendo mediante las correspondientes novaciones contractuales a practicar las ampliaciones de jornada que en cada caso correspondan.

Artículo 12.º.-Vacaciones.

Todo el personal, disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas conforme a la siguiente fórmula:

31 días de salario base + antigüedad + importe del complemento de vacaciones que figura para cada función profesional en las tablas salariales que se adjuntan.

El personal que se incorpore a la empresa a lo largo del año, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan.

Si dicha contratación se efectuara después del 30 de octubre, disfrutará la parte proporcional dentro del mismo año en la fecha en la que acordara con la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio y agosto de acuerdo con el siguiente calendario de rotación.

El personal que en el año anterior, disfrutó las vacaciones en julio, las disfrutará en agosto al año siguiente.

El personal que en el año anterior, disfrutó las vacaciones en agosto, las disfrutará en julio al año siguiente.

Todos los trabajadores, previa solicitud, disfrutarán sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, teniendo a su vez como compensación dos días más de vacaciones, quedando excluido de esta consideración el mes de diciembre.

Dicha solicitud será atendida por la empresa siempre que no haya más de cinco periodos solicitados por cada mes. Para ello, será necesario solicitarlo con al menos 60 días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, al objeto de poder distribuir los periodos solicitados. En el caso de que concurren más de cinco solicitudes se tendrá en cuenta la fecha y hora de solicitud.

Artículo 13.º.-Permisos y licencias.

El personal tendrá derecho a disfrutar de permisos o licencias en los siguientes supuestos:

- a) 15 días en caso de contraer matrimonio.
- b) Tres días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares en primer grado (dos días si el familiar es de segundo grado). Si se produjese fuera de la localidad, el permiso será de 5 días (si el familiar es de segundo grado serían 4 días). Se acuerda exclusivamente para esta licencia que el trabajador podrá hacer uso de la misma de forma alterna mientras perdure el hecho causante que la hubiera motivado.
- c) Tres días en caso de muerte de algún familiar en primer grado; 2 días si es de segundo grado. Si el fallecimiento se produjese fuera de la localidad, el permiso será de 2 días más.
- d) Tres días en caso de nacimiento de hijos o hijas de parientes de primer grado (dos días en caso de parientes de segundo grado). Si el hecho se produce fuera de la localidad, el permiso será de 5 días de parientes de primer grado (4 días en caso de familiares de segundo grado).
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de hijos o hijas, si es fuera de la localidad 2 días.
- g) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando se cursen estudios para la obtención de algún título tanto académico como profesional, deberá acreditarse siempre la concurrencia a dichos exámenes.
- h) El tiempo necesario para recibir asistencia médica o sanitaria debiendo justificarla adecuadamente.
- i) El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por el tiempo necesario para la renovación del carné de conducir, a aquellos trabajadores/as que tengan la categoría de conductor.
- k) El trabajador o trabajadora por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en 2 fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva, o en el día siguiente si el trabajador o trabajadora hubiera finalizado su turno de trabajo.

El derecho dispuesto en los apartados b) y c) de este artículo será extensivo a las uniones de parejas de hecho (cónyuge), acreditadas mediante su inscripción como tales en alguno de los registros oficiales de uniones de hecho.

Los días que correspondan para cada supuesto descrito en este artículo se entiende que son naturales.

En todos los supuestos que no aparezcan recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.º.-Días libres por asuntos propios.

Durante la vigencia de este convenio, cada trabajador tendrá a su disposición 5 días de licencia retribuida sin justificar, a disfrutar antes del 31 de diciembre del año en curso, no teniendo carácter acumulativo de un año para otro, no podrán ser remunerados en el caso de renunciar a su disfrute, y según la clasificación siguiente:

*** ASUNTOS PROPIOS TIPO A – LIBRE DISPOSICIÓN**

(AP-A)

Dos días al año, para los cuales el único requisito será el de solicitarlos a su encargado con al menos siete días de antelación al día escogido para el descanso.

*** ASUNTOS PROPIOS TIPO B – CONDICIONADOS**

(AP-B)

Tres días al año, para los cuales, aun no estableciéndose plazo de solicitud, serán comunicados a su encargado correspondiente, y la empresa se reservará el derecho a no conceder dichas licencias, cuando éstas causaren un grave deterioro en la prestación del servicio, dado el carácter público del mismo.

En este sentido serán considerados laborables aquellos festivos que por ser consecutivos sea necesaria la realización del servicio de recogida de R.S.U.

Artículo 15.º.-Sábados libres.

Cada trabajador dispondrá de sábados libres alternos (uno sí, el siguiente no). Los sábados festivos que coincidiesen con sábado libre, se computarán como librados.

Se rotarán los sábados libres anualmente, teniendo en cuenta para ello, que los trabajadores alternarán cada año como libre el sábado correspondiente al Sábado Santo.

El único cambio posible de sábados libres que por turno corresponda, será previo acuerdo entre trabajadores de la misma categoría y turno para la permuta, y la comunicación escrita a la empresa con al menos tres días de antelación.

Artículo 16.º.-Incapacidad temporal.

En caso de baja por incapacidad temporal (IT) derivada de cualquier tipo de contingencia, bien sea por accidente laboral o enfermedad profesional, o bien por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario real según convenio.

En caso de maternidad también se tendrá derecho a dicho complemento.

No tendrán estos complementos aquellos trabajadores/as que no tengan derecho al cobro de los subsidios oficiales que otorga la Seguridad Social o la Mutua correspondiente.

Artículo 17.º.-Preaviso de cese por voluntad del trabajador.

Se establece un plazo de preaviso de 12 días naturales.

Artículo 18.º.-Prendas de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada 3 años las siguientes prendas, salvo las prendas que tengan establecido otra frecuencia inferior:

INVIERNO:

Dos pantalones. Tres para los peones.

Una cazadora. Dos para los peones.

Tres polos de manga larga.

Un anorak.

Un par de botas de seguridad de Gore Tex® por cada año.

Un traje de aguas de buena calidad por cada año.

Un par de botas de agua previa solicitud.

VERANO:

Dos pantalones.

Una cazadora.

Tres polos de manga corta.

La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, la ropa de invierno del 15 al 30 de septiembre.

No obstante a lo anterior, para el personal de taller la empresa facilitará cada 2 años las siguientes prendas:

Dos pantalones.

Dos camisas.

Un jersey.

Tres monos.

Dos pares de botas de seguridad Gore Tex® .

La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, la ropa de invierno del 15 al 30 de septiembre.

Será de obligado cumplimiento por parte de la empresa el cambio de alguna prenda deteriorada por desgaste, rotura, etc. por otra nueva, dentro del periodo de dos años para el que se solicitan las prendas de trabajo, previa entrega de la prenda deteriorada, y que dicho deterioro o rotura sea consecuencia del desarrollo normal del trabajo. Las reposiciones de las botas de seguridad y del traje de aguas previstas en el presente párrafo y fuera de las entregas pactadas serán de calidad ordinaria (Iturri o similar).

A los trabajadores temporales se les entregará una equipación adecuada y suficiente según el periodo y el tiempo de contratación.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 19.º.-Póliza de seguros.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador/a o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización la cantidad de 18.000,00 €, independientemente de las prestaciones que pudieran corresponderle por este motivo.

Dicha póliza entrará en vigor el día de su firma, quedando el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, en tanto en cuanto no se suscriba la nueva póliza, cubierto por la del año anterior.

Artículo 20.º.-Excedencias.

Tendrá derecho a solicitar excedencia todo trabajador/a que tenga una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, concediéndose la misma por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

La petición de excedencia deberá hacerse con 1 mes de antelación.

La incorporación al puesto de trabajo debe solicitarse 1 mes antes de la fecha de finalización de dicha excedencia.

Podrá solicitar excedencia, todo trabajador/a en activo que ostente un cargo sindical, tanto sea en una estructura de dirección de la central sindical a la cual pertenezca, como a institución gallega o estatal en cualquiera de sus modalidades.

Esta excedencia será con derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiéndose avisar con al menos 1 mes de antelación a su reincorporación a la empresa. No se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del complemento de antigüedad, el tiempo transcurrido en situación de excedencia por las causas sindicales expuestas.

En el caso de excedencia voluntaria, se descontará el tiempo en el que se permanezca en esa situación a efectos de cálculo del complemento de antigüedad.

Artículo 21.º.-Jubilación Forzosa.

La empresa podrá extinguir los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que alcancen los requisitos legalmente establecidos para el acceso a la jubilación ordinaria según los términos establecidos en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. A estos efectos, ambas partes consideran como objetivos de políticas de empleo las políticas de estabilidad

expresadas en el presente, tales como, ampliaciones totales o parciales de jornada de trabajadores a tiempo parcial, transformación de contratos temporales a indefinidos, incorporación de trabajadores temporales o indefinidos, coberturas de vacantes y promociones, etc.

Sin perjuicio de las políticas de empleo que la empresa pueda adoptar durante la vigencia del convenio, ambas partes acuerdan como tales de forma suficiente para la aplicación del presente, las ampliaciones de jornada de trabajadores acordadas en la disposición adicional segunda.

Artículo 22.º.-Cobertura por retirada del carné de conducir.

En los casos de retirada provisional del permiso de conducir, la empresa adaptará al conductor afectado en otro puesto de trabajo, conservándole su función profesional y retribución durante un periodo máximo de 3 meses. Transcurrido dicho plazo, se le adaptará tanto el salario como la función a su nuevo puesto de trabajo. El trabajador se reintegrará a su función y puesto de trabajo a partir de la acreditación fehaciente de la devolución del mencionado carné.

Este artículo será de aplicación en el supuesto de que la infracción que derive la retirada del mencionado carné se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador/a, en el desempeño de sus funciones normales de conductor/a, y siempre y cuando no derive de conducción temeraria, conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier otra sustancia psicotrópica, así como cualquier infracción prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, imputable al trabajador/a.

Si la retirada del permiso de conducir, se produjera fuera de la jornada laboral, se le atribuirá un puesto de peón o similar, en el que no se necesite el citado permiso, mientras dure la sanción que motivó la retirada del mismo, sea cual fuera la causa de suspensión del permiso de conducir.

En este último supuesto mientras dure la retirada de permiso de conducción y el operario no pueda desempeñar trabajos propios de la función de conductor, cobrará el salario correspondiente a la función de peón.

Asimismo, cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador 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, el trabajador está obligado 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 que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada 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. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio General del Sector.

Artículo 23.º.-Ayuda escolar.

La empresa aportará un fondo de ayuda para estudios oficiales de los hijos de los trabajadores/as que sean indefinidos o que dispongan de una antigüedad acumulada en el servicio de al menos un (1) año, en edad escolar, que tendrá un importe de 3.606,07 €.

El reparto de dicho fondo se hará anualmente entre la empresa y el comité de empresa, creando a este respecto un reglamento de normas.

Artículo 24.º.-Comité de seguridad y salud.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

Artículo 25.º.-Revisiones médicas.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán el derecho y la obligación de pasar una revisión médica anual que será a cargo de la empresa y en horas de trabajo. Asimismo, todo trabajador que lo solicite será vacunado contra la gripe y la hepatitis B.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.º.-Garantías sindicales.

Cada miembro del comité de empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales mensuales retribuidas a salario real (como si estuviera trabajando), para el desenvolvimiento de sus funciones representativas y sindicales. Estas horas podrán acumularse mensualmente, así como uno o más miembros del comité podrán ceder horas sindicales a otro.

Las reuniones para la negociación del convenio colectivo, así como las que convoque la representación empresarial, no se computarán a efectos de consumo de crédito de horas sindicales.

La empresa mantendrá en buen estado los tableros de anuncios en cada cuartelillo. Además de velar por la conservación del local del comité. Asimismo, facilitará el acceso del comité a los medios de reproducción de la misma, siempre que los escritos o documentos tengan relación con la actividad del comité dentro de la empresa.

Durante el periodo de vacaciones o I.T. de los representantes sindicales de los trabajadores (comité de empresa), se podrá ceder el crédito mensual de horas sindicales entre uno o varios de los miembros del comité de empresa, previa presentación del correspondiente documento de cesión de horas.

Artículo 27.º.-Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores/as la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 28.º.-Retribuciones salariales.

La estructura salarial está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de transporte.
- Plus de complemento de convenio.
- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Plus nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- Plus productividad.
- Plus funcional de especialización

Artículo 29.º.-Salario base.

Es el que está recogido para cada función profesional en las tablas salariales anexas.

Se devengará por día natural.

Artículo 30.º.-Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% del salario base de cada función profesional, respetando el tope máximo establecido en el artículo 25.º del Estatuto de los Trabajadores. Este complemento se devengará los mismos días que el salario base.

Artículo 31.º.-Plus de transporte.

El plus de transporte, es aquella percepción de carácter extrasalarial percibida por los trabajadores/as, como compensación por el traslado de su domicilio al centro de trabajo, siendo una cantidad fija para todos los trabajadores y funciones profesionales, en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 32.º.-Plus funcional de especialización.

Aquel trabajador con función profesional de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje con desbrozadoras, y/o conduzca hidrolimpiadoras y/o barredoras cuyo peso máximo autorizado (PMA), o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice el mismo, por importe de un (1) €/día.

El devengo de este plus funcional, exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

Artículo 33.º.-Plus de productividad.

Todo el personal que cumpla con el horario de su jornada laboral, percibirá por día efectivo de trabajo un plus de productividad, que está recogido para cada función profesional en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 34.º.-Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal afecto a este convenio que desempeña sus funciones en los servicios de barrido, recogida y taller mecánico, percibirá un plus denominado tóxico, penoso y peligroso que consistirán en el 20% del salario base diario y se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 35.º.-Plus de nocturnidad.

Todo el personal afecto a este convenio que realice más de la mitad de su jornada laboral diaria entre las 22 y las 6 horas, percibirá un plus denominado de nocturnidad por cada día efectivo de trabajo, consistente en el 25% del salario base diario.

Artículo 36.º.-Pagas extraordinarias.

Durante el transcurso del año se percibirán cuatro pagas extraordinarias que serán las siguientes:

- Paga extraordinaria de verano. Esta paga se abonará entre el día 1 y 15 de junio y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
- Paga extraordinaria de Navidad. Esta paga se abonará con entre el día 1 y 15 de diciembre y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga extraordinaria de beneficios. Esta paga se abonará entre el día 1 y 15 de septiembre, y se devengará anualmente, desde el 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año de su abono.
- Paga extra de marzo. Esta paga se abonará entre el día 1 y 15 de marzo, y se devengará anualmente desde el 1 de abril al 31 de marzo.

Dichas pagas no se verán afectadas en su importe por las situaciones de IT que sufre el trabajador durante los períodos de devengo de cada una de las mismas.

La cuantía de las pagas extraordinarias de verano, Navidad, beneficios y marzo, serán de 30 días de salario base y antigüedad más un 100% del importe mensual del plus tóxico, penoso y peligroso.

A los efectos de determinar el importe mensual del plus tóxico, penoso y peligroso al cual se le aplicarán los porcentajes antes concretados, su valor será el que resulte de multiplicar el número de días de devengo anual del mismo, 273 días/año, por el importe diario del plus que en cada caso corresponda dividido entre 11 meses.

Artículo 37.º.-Horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias será de forma voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia, se acuerda reducir al mínimo las horas extraordinarias.

1.º. Voluntariedad.

Las horas extras que por razón de las especiales circunstancias del trabajo, sean imprescindibles realizar en el servicio de recogida de R.S.U. cuando coincidan dos festivos consecutivos, serán estrictamente voluntarias.

Con objeto de organizar el servicio con la suficiente antelación y concretar el personal disponible, se habilitarán en los tablones de anuncios con 15 días de antelación unas hojas para que procedan a apuntarse aquellos trabajadores dispuestos a realizar dicho servicio. Siete días naturales antes del día efectivo de trabajo, se cerrará el plazo de inscripción, considerándose personal disponible aquel que se haya anotado.

Si el número de trabajadores apuntado, superase el número estrictamente necesario, para la realización del servicio, se dará prioridad a los comúnmente asignados al turno de noche, respecto de los del turno de día que se hayan inscrito.

2.º. Compensación.

Los trabajadores que hayan realizado horas extras tendrán derecho a optar por ser compensados: a) económicamente, b) con tiempo de descanso. En ambos casos deberá consignarse la opción elegida en la hoja de inscripción.

a) Compensación económica.

La jornada de trabajo correspondiente a cualquier segundo día festivo consecutivo que coincida durante el año, será compensada con 96,16 €.

b) Compensación con tiempo de descanso.

El personal disfrutara de 2 días de descanso por día trabajado.

Tanto los días como las horas de descanso podrán ser acumulados en la ficha correspondiente a cada trabajador, pudiendo este tener acceso a cualquier comprobación que considere conveniente.

c) Disfrute de tiempo de descanso.

El tiempo de descanso acumulado, no tendrá caducidad. El trabajador podrá disfrutar dicho descanso cuando lo considere oportuno, cumpliendo el requisito que a continuación se detalla.

Para hacer efectivo el disfrute del tiempo de descanso, será necesario que el trabajador lo solicite a su encargado correspondiente con al menos siete días de antelación al día escogido para el descanso.

Artículo 38.º.-Anticipos.

El personal que lo solicite por escrito, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en la que se solicita por un importe máximo de hasta un 80% del salario devengado.

Los anticipos se concederán el día 18 de cada mes, debiendo solicitarse con 24 horas de antelación.

Artículo 39.º.-Anticipos de cancelación diferida.

La empresa se compromete a la creación de un fondo de 12.020,24 €, para aquellos trabajadores/as que lo necesiten puedan solicitar anticipos de cancelación diferida en las siguientes condiciones:

- La cantidad máxima que se podrá conceder por trabajador/a será de 901,52 €.
- Dichos anticipos deberán solicitarse durante los 5 primeros días hábiles de cada mes, haciéndose efectiva la concesión, una vez aprobada, el día 15 del mes en el que se solicita.
- El anticipo será cancelado en un plazo máximo de 15 meses reteniéndose de los haberes mensuales de cada trabajador/a los importes de los distintos vencimientos.
- La primera retención se hará efectiva en el mes siguiente de que se solicita el anticipo.
- Si el trabajador/a antes de la total cancelación del anticipo cesara por cualquier causa en el servicio activo de la empresa, se descontara la cantidad pendiente de abonar, del importe de la liquidación de los devengos hasta donde la misma alcance. Si no alcanzase, el trabajador/a se compromete a liquidar la parte pendiente de devolución en un plazo de dos meses, a partir de la fecha de baja en la empresa.
- El anticipo devengara un interés anual del 0%.

Artículo 40.º.-Pago de salarios.

El abono de los salarios será mensual, y el pago se realizara mediante transferencia bancaria. Para ello, la empresa, ordenará dichas transferencias el penúltimo día hábil del mes al que corresponda el pago.

Artículo 41.º.-Actualización salarial.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2019, se aplicará un incremento sobre todos los conceptos de la tabla retributiva definitiva de 2018 consistente en un 2,5%.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2020, se aplicará un incremento sobre todos los conceptos de la tabla retributiva definitiva de 2019 consistente en un 2,8%.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2021, se aplicará un incremento sobre todos los conceptos de la tabla retributiva definitiva de 2020 consistente en un 2,8%.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2022, se aplicará un incremento sobre todos los conceptos de la tabla retributiva definitiva de 2021 consistente en un 2,9%.

Los incrementos anteriormente acordados se abonarán sin efectos retroactivos, de tal modo que hasta la fecha en la que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata la empresa seguirá abonando la tabla retributiva definitiva 2018 y una vez se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata comenzará a aplicar sin efectos retroactivos la tabla salarial que corresponda al ejercicio en el que se produzca dicho hecho.

OTRAS CONDICIONES

Artículo 42.º.-Subrogación del personal.

Será de aplicación en la presente materia el convenio colectivo sectorial de aplicación, cuya redacción se reproduce a continuación, así como las actas vinculantes que nazcan en su comisión paritaria.

Apartado 1.º.-Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente apartado y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el supuesto 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5.º del presente artículo y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La ampliación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Apartado 2.º.-División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive del Apartado 1.º del presente artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Apartado 3.º.-Agrupaciones de contratas.

En caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1.º del presente artículo y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Apartado 4.º.-Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas y entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Apartado 5.º.-Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, función profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) vigente en cada momento.

Segunda.-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.

Tercera.-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.

Cuarta.-Las referencias realizadas en el presente convenio colectivo cuando se indica "inicio efectivo de la nueva contrata", se refieren al inicio efectivo de la nueva contrata del Servicio de Limpieza Pública, Recogida y Transporte de R.S.U. del Ayto. de Ferrol, el cual será objeto de licitación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Antes del 31 de diciembre de 2019, la empresa iniciará el proceso de cobertura interna de dos puestos de trabajo de conductor, realizando las pruebas teóricas y técnicas necesarias para determinar quién ocupará los mismos.

Con efectos del mes siguiente inicio efectivo de la nueva contrata, la empresa iniciará el proceso de cobertura interna de otros dos puestos de trabajo de conductor, realizando las pruebas teóricas y técnicas necesarias para determinar quién ocupará los mismos.

Previo a la cobertura de vacantes se informará al comité de empresa del turno de trabajo en el que se ubica.

En caso de cambio de turno de trabajo definitivo como consecuencias de necesidades del servicio, se dará preferencia de permanencia en el turno en cada función profesional a los trabajadores de mayor edad la vacante.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Ambas partes acuerdan incrementar la jornada de trabajo anual de aquellos trabajadores que a la firma del principio de acuerdo suscrito en fecha de 09 de abril de 2019 realizan un 62% de jornada en comparación a un trabajador a jornada completa, conforme a la siguiente progresión y hasta alcanzar un total del 82% de la jornada:

Durante el mes siguiente de la firma del convenio colectivo, la empresa incrementará la jornada de trabajo del colectivo de trabajadores anteriormente citados hasta alcanzar el 72% de jornada en comparación a un trabajador a jornada completa.

Con efectos de a partir del inicio efectivo de la nueva contrata se incrementará la jornada de trabajo del colectivo de trabajadores anteriormente citados hasta alcanzar el 82% de jornada en comparación a un trabajador a jornada completa.

Las ampliaciones de jornada de este colectivo no afectarán a la obligación de los mismo de prestar servicios en sábados domingos y festivos.

Al mes siguiente de la firma del convenio colectivo, la empresa procederá a ampliar la jornada al 100% a los 2 trabajadores que realizan el servicio de recogida de vidrio actualmente con un 84% de la jornada.

A tal efecto, dichos trabajadores firmarán las correspondientes novaciones contractuales de su contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La empresa, siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos en cada momento del jubilado parcial y relevista, dentro del periodo que se extiende del 01 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022, accederá a la formalización de la jubilación parcial de los trabajadores que puedan acceder a la misma por orden de edad y cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos.

La retribución de los trabajadores en situación de jubilación parcial se percibirá de manera mensual conforme establece la tabla salarial del convenio colectivo en base al porcentaje de parcial contratado.

Finalizado el periodo expresado, la presente disposición quedará derogada y extinguida a todos los efectos, de tal forma que las partes una vez hayan estudiado y evaluado el efecto de lo anterior, se emplacen para que en caso de que sea de su interés, y puedan pactar un n.º superior de jubilaciones parciales que se deban formalizar durante la vigencia del siguiente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Premio no consolidable

Sin perjuicio de los incrementos acordados en el art. 41, al mes siguiente de producirse el inicio efectivo de la nueva contrata, las partes acuerdan el abono de un premio no consolidable consistente en los siguientes importes previstos para cada función profesional.

1. Para el caso de que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata antes del 31 de diciembre de 2019, se abonará un premio no consolidable por una única vez, consistente en los siguientes importes para cada función profesional:

FUNCIÓN PROFESIONAL	PREMIO NO CONSOLIDABLE 2019
OFICIAL ADMINISTRATIVO	659,41
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	591,57
CAPATAZ DIA	605,32
CAPATAZ NOCHE	675,54
CONDUCTOR DIA	501,76
CONDUCTOR NOCHE	565,95
PEON DIA	474,47
PEON NOCHE	534,92
MECANICO DIA	501,76
MECANICO NOCHE	565,95

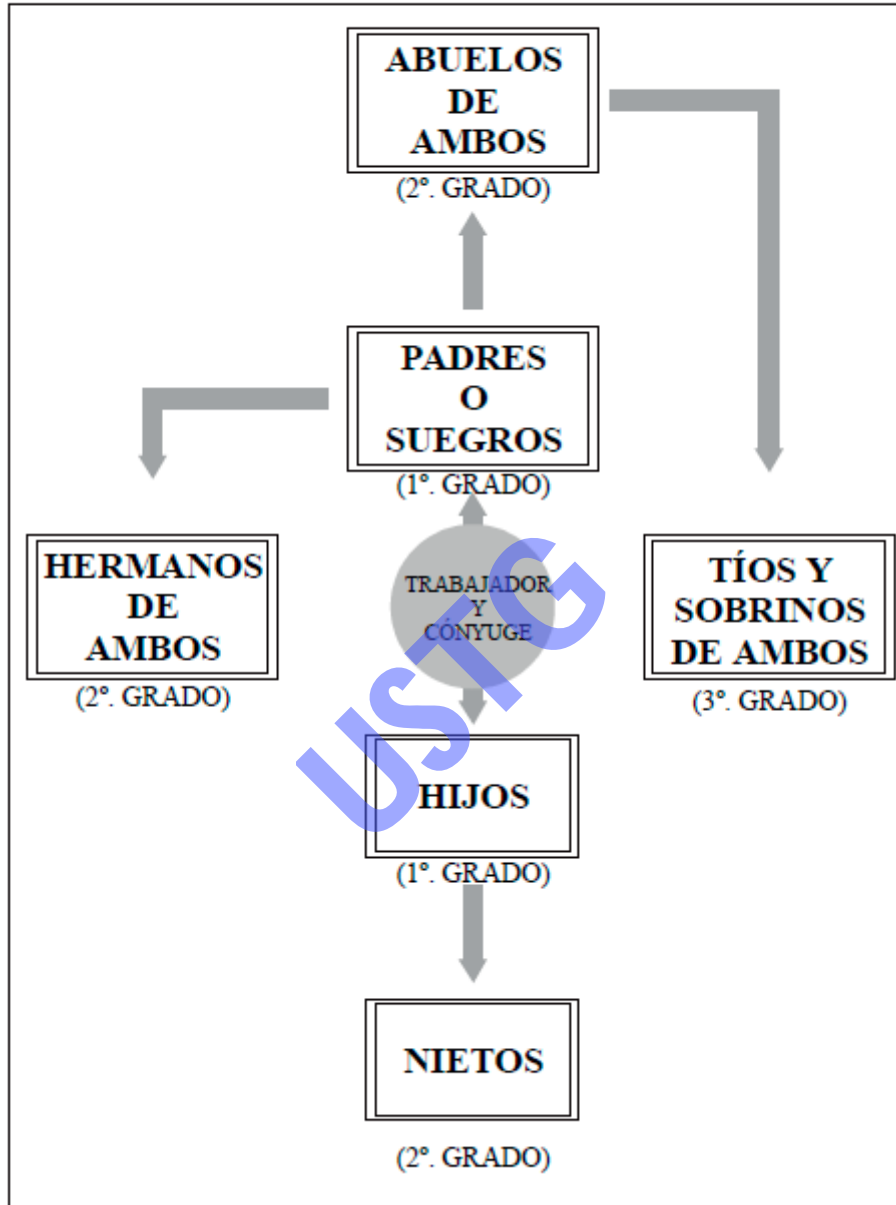
2. En caso de que el inicio efectivo de la nueva contrata se produzca superado el 31 de diciembre de 2019, el importe a abonar en concepto del citado premio no consolidable que se deba abonar por una única vez, se hará conforme a la cantidad reflejada en la tabla anexa (Anexo III), correspondiendo al importe fijado en la misma para el mes inmediatamente anterior al mes en que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata.

USTG

ANEXO I

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



ANEXO II

TABLA RETRIBUTIVAS PARA LOS AÑOS 2018 DEFINITIVA URBASER, S.A. - Ferrol

(De aplicación hasta el inicio efectivo de la nueva contrata)

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO 20% S.B	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO 25% S.B	COMPLEMENTO VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA VERANO	PAGA CONVENIO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO AÑO SIN ANTIGÜEDAD
OFICIAL ADMINISTRATIVO	44,73	0,05		15,58		389,47	1.341,90	1.341,90	1.341,90	1.341,90	26.350,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42,39	0,05		10,39		259,66	1.271,70	1.271,70	1.271,70	1.271,70	23.668,93
CAPATAZ DIA	37,47	0,03	7,49	9,48		497,43	1.309,99	1.309,99	1.309,99	1.309,99	24.054,94
CAPATAZ NOCHE	37,47	0,03	7,49	9,48	9,37	740,57	1.309,99	1.309,99	1.309,99	1.309,99	26.855,41
CONDUCTOR DIA	34,45	0,03	6,89	1,63		388,11	1.204,50	1.204,50	1.204,50	1.204,50	20.114,51
CONDUCTOR NOCHE	34,45	0,03	6,89	1,63	8,61	607,91	1.204,50	1.204,50	1.204,50	1.204,50	22.685,52
PEON DIA	32,28	0,03	6,45	1,63		326,21	1.128,48	1.128,48	1.128,48	1.128,48	18.836,36
PEON NOCHE	32,28	0,03	6,45	1,63	8,07	532,72	1.128,48	1.128,48	1.128,48	1.128,48	21.245,98
MECANICO DIA	34,45	0,03	6,89	1,63		388,11	1.204,50	1.204,50	1.204,50	1.204,50	20.114,51
MECANICO NOCHE	34,45	0,03	6,89	1,63	8,61	607,91	1.204,50	1.204,50	1.204,50	1.204,50	22.685,52
A Multiplicar por Días	365	273	273	273	273		MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

TABLA RETRIBUTIVAS PARA LOS AÑOS 2019 A 2022 URBASER, S.A. - Ferrol

(Limpieza pública, viaria, riegos, recogida y transporte RSU)

TABLAS SALARIALES 2019 URBASER FERROL											
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO 20% S.B	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO 25% S.B	COMPLEMENTO VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA VERANO	PAGA CONVENIO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	45,85	0,05		15,97		399,21	1.375,50	1.375,50	1.375,50	1.375,50	27.009,92
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	43,45	0,05		10,65		266,15	1.303,50	1.303,50	1.303,50	1.303,50	24.260,50
CAPATAZ DÍA	38,41	0,03	7,68	9,72		509,87	1.342,95	1.342,95	1.342,95	1.342,95	24.660,26
CAPATAZ NOCHE	38,41	0,03	7,68	9,72	9,60	759,08	1.342,95	1.342,95	1.342,95	1.342,95	27.530,95
CONDUCTOR DÍA	35,31	0,03	7,06	1,67		397,81	1.234,57	1.234,57	1.234,57	1.234,57	20.616,27
CONDUCTOR NOCHE	35,31	0,03	7,06	1,67	8,83	623,11	1.234,57	1.234,57	1.234,57	1.234,57	23.251,47
PEÓN DIA	33,09	0,03	6,62	1,67		334,37	1.156,95	1.156,95	1.156,95	1.156,95	19.310,83
PEÓN NOCHE	33,09	0,03	6,62	1,67	8,27	546,04	1.156,95	1.156,95	1.156,95	1.156,95	21.780,90
MECÁNICO DIA	35,31	0,03	7,06	1,67		397,81	1.234,57	1.234,57	1.234,57	1.234,57	20.616,27
MECÁNICO NOCHE	35,31	0,03	7,06	1,67	8,83	623,11	1.234,57	1.234,57	1.234,57	1.234,57	23.251,47
A Multiplicar por Días	365	273	273	273	273		MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

TABLAS SALARIALES 2020 URBASER FERROL											
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO 20% S.B	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO 25% S.B	COMPLEMENTO VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA VERANO	PAGA CONVENIO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	47,13	0,05		16,42		410,39	1.413,90	1.413,90	1.413,90	1.413,90	27.764,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,67	0,05		10,95		273,60	1.340,10	1.340,10	1.340,10	1.340,10	24.941,55
CAPATAZ DÍA	39,49	0,03	7,90	9,99		524,15	1.380,71	1.380,71	1.380,71	1.380,71	25.352,45
CAPATAZ NOCHE	39,49	0,03	7,90	9,99	9,87	780,33	1.380,71	1.380,71	1.380,71	1.380,71	28.303,83
CONDUCTOR DÍA	36,30	0,03	7,26	1,72		408,95	1.269,18	1.269,18	1.269,18	1.269,18	21.194,90
CONDUCTOR NOCHE	36,30	0,03	7,26	1,72	9,08	640,56	1.269,18	1.269,18	1.269,18	1.269,18	23.903,99
PEÓN DIA	34,02	0,03	6,80	1,72		343,73	1.189,46	1.189,46	1.189,46	1.189,46	19.854,11
PEÓN NOCHE	34,02	0,03	6,80	1,72	8,51	561,33	1.189,46	1.189,46	1.189,46	1.189,46	22.393,58
MECÁNICO DIA	36,30	0,03	7,26	1,72		408,95	1.269,18	1.269,18	1.269,18	1.269,18	21.194,90
MECÁNICO NOCHE	36,30	0,03	7,26	1,72	9,08	640,56	1.269,18	1.269,18	1.269,18	1.269,18	23.903,99
A Multiplicar por Días	365	273	273	273	273		MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

TABLAS SALARIALES 2021 URBASER FERROL

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO 20% S.B	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO 25% S.B	COMPLEMENTO O VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA VERANO	PAGA CONVENIO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	48,45	0,05		16,88		421,88	1.453,50	1.453,50	1.453,50	1.453,50	28.542,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	45,92	0,05		11,26		281,26	1.377,60	1.377,60	1.377,60	1.377,60	25.640,09
CAPATAZ DÍA	40,60	0,03	8,12	10,27		538,83	1.419,52	1.419,52	1.419,52	1.419,52	26.064,57
CAPATAZ NOCHE	40,60	0,03	8,12	10,27	10,15	802,18	1.419,52	1.419,52	1.419,52	1.419,52	29.098,87
CONDUCTOR DÍA	37,32	0,03	7,46	1,77		420,40	1.304,84	1.304,84	1.304,84	1.304,84	21.790,63
CONDUCTOR NOCHE	37,32	0,03	7,46	1,77	9,33	658,50	1.304,84	1.304,84	1.304,84	1.304,84	24.575,82
PEÓN DÍA	34,97	0,03	6,99	1,77		353,35	1.222,68	1.222,68	1.222,68	1.222,68	20.408,88
PEÓN NOCHE	34,97	0,03	6,99	1,77	8,74	577,05	1.222,68	1.222,68	1.222,68	1.222,68	23.019,28
MECÁNICO DÍA	37,32	0,03	7,46	1,77		420,40	1.304,84	1.304,84	1.304,84	1.304,84	21.790,63
MECÁNICO NOCHE	37,32	0,03	7,46	1,77	9,33	658,50	1.304,84	1.304,84	1.304,84	1.304,84	24.575,82
A Multiplicar por Días	365	273	273	273	273		MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

TABLAS SALARIALES 2022 URBASER FERROL

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO 20% S.B	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO 25% S.B	COMPLEMENTO VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA VERANO	PAGA CONVENIO	PAGA DE NAVIDAD	TOTAL BRUTO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	49,86	0,05		17,37		434,11	1.495,80	1.495,80	1.495,80	1.495,80	29.371,87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	47,25	0,05		11,59		289,42	1.417,50	1.417,50	1.417,50	1.417,50	26.383,39
CAPATAZ DÍA	41,78	0,03	8,36	10,57		554,46	1.460,78	1.460,78	1.460,78	1.460,78	26.822,27
CAPATAZ NOCHE	41,78	0,03	8,36	10,57	10,45	825,44	1.460,78	1.460,78	1.460,78	1.460,78	29.944,73
CONDUCTOR DÍA	38,40	0,03	7,68	1,82		432,59	1.342,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	22.420,68
CONDUCTOR NOCHE	38,40	0,03	7,68	1,82	9,60	677,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	25.286,49
PEÓN DÍA	35,98	0,03	7,20	1,82		363,60	1.257,99	1.257,99	1.257,99	1.257,99	20.997,82
PEÓN NOCHE	35,98	0,03	7,20	1,82	9,00	593,78	1.257,99	1.257,99	1.257,99	1.257,99	23.683,63
MECÁNICO DÍA	38,40	0,03	7,68	1,82		432,59	1.342,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	22.420,68
MECÁNICO NOCHE	38,40	0,03	7,68	1,82	9,60	677,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	1.342,60	25.286,49
A Multiplicar por Días	365	273	273	273	273		MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

ANEXO III

IMPORTES DEL PREMIO NO CONSOLIDABLE A PARTIR DE 01/01/2020

FUNCIÓN PROFESIONAL	ENERO 2020	FERERO 2020	MARZO 2020	ABRIL 2020	MAYO 2020	JUNIO 2020	JULIO 2020	AGOSTO 2020	SEPTIEMBRE 2020	OCTUBRE 2020	NOVIEMBRE 2020	DICIEMBRE 2020
OFICIAL ADMINISTRATIVO	733,87 €	797,78 €	861,69 €	925,60 €	989,51 €	1.053,41 €	1.121,72 €	1.185,88 €	1.250,04 €	1.314,20 €	1.378,36 €	1.442,52 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	658,70 €	716,36 €	774,02 €	831,68 €	889,35 €	947,01 €	1.008,63 €	1.066,52 €	1.124,40 €	1.182,29 €	1.240,18 €	1.298,07 €
CAPATAZ DIA	673,61 €	732,21 €	790,82 €	849,43 €	908,03 €	966,64 €	1.029,28 €	1.088,12 €	1.146,95 €	1.205,79 €	1.264,63 €	1.323,46 €
CAPATAZ NOCHE	751,79 €	817,22 €	882,66 €	948,10 €	1.013,53 €	1.078,97 €	1.148,91 €	1.214,61 €	1.280,30 €	1.346,00 €	1.411,69 €	1.477,39 €
CONDUCTOR DIA	558,78 €	607,77 €	656,76 €	705,75 €	754,74 €	803,73 €	856,08 €	905,26 €	954,45 €	1.003,63 €	1.052,81 €	1.102,00 €
CONDUCTOR NOCHE	630,25 €	685,50 €	740,74 €	795,99 €	851,24 €	906,48 €	965,51 €	1.020,98 €	1.076,44 €	1.131,90 €	1.187,37 €	1.242,83 €
PEON DIA	528,06 €	574,06 €	620,06 €	666,06 €	712,05 €	758,05 €	807,21 €	853,39 €	899,57 €	945,75 €	991,93 €	1.038,11 €
PEON NOCHE	595,35 €	647,22 €	699,10 €	750,97 €	802,84 €	854,72 €	910,16 €	962,24 €	1.014,32 €	1.066,39 €	1.118,47 €	1.170,55 €
MECANICO DIA	558,78 €	607,77 €	656,76 €	705,75 €	754,74 €	803,73 €	856,08 €	905,26 €	954,45 €	1.003,63 €	1.052,81 €	1.102,00 €
MECANICO NOCHE	630,25 €	685,50 €	740,74 €	795,99 €	851,24 €	906,48 €	965,51 €	1.020,98 €	1.076,44 €	1.131,90 €	1.187,37 €	1.242,83 €

IMPORTES DEL PREMIO NO CONSOLIDABLE A PARTIR DE 01/01/2021

FUNCIÓN PROFESIONAL	ENERO 2021	FERERO 2021	MARZO 2021	ABRIL 2021	MAYO 2021	JUNIO 2021	JULIO 2021	AGOSTO 2021	SEPTIEMBRE 2021	OCTUBRE 2021	NOVIEMBRE 2021	DICIEMBRE 2021
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.508,59 €	1.574,66 €	1.640,73 €	1.706,80 €	1.772,86 €	1.838,93 €	1.905,00 €	1.971,07 €	2.037,14 €	2.103,20 €	2.169,27 €	2.235,34 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.357,45 €	1.416,82 €	1.476,20 €	1.535,58 €	1.594,95 €	1.654,33 €	1.713,70 €	1.773,08 €	1.832,46 €	1.891,83 €	1.951,21 €	2.010,58 €
CAPATAZ DIA	1.383,99 €	1.444,52 €	1.505,05 €	1.565,58 €	1.626,11 €	1.686,64 €	1.747,17 €	1.807,70 €	1.868,23 €	1.928,76 €	1.989,29 €	2.049,82 €
CAPATAZ NOCHE	1.544,97 €	1.612,54 €	1.680,12 €	1.747,70 €	1.815,28 €	1.882,86 €	1.950,44 €	2.018,02 €	2.085,60 €	2.153,17 €	2.220,75 €	2.288,33 €
CONDUCTOR DIA	1.152,64 €	1.203,27 €	1.253,91 €	1.304,55 €	1.355,18 €	1.405,82 €	1.456,46 €	1.507,10 €	1.557,73 €	1.608,37 €	1.659,01 €	1.709,64 €
CONDUCTOR NOCHE	1.299,94 €	1.357,04 €	1.414,15 €	1.471,26 €	1.528,36 €	1.585,47 €	1.642,57 €	1.699,68 €	1.756,79 €	1.813,89 €	1.871,00 €	1.928,11 €
PEON DIA	1.085,26 €	1.132,42 €	1.179,57 €	1.226,73 €	1.273,88 €	1.321,04 €	1.368,20 €	1.415,35 €	1.462,51 €	1.509,66 €	1.556,82 €	1.603,97 €
PEON NOCHE	1.223,73 €	1.276,92 €	1.330,10 €	1.383,29 €	1.436,47 €	1.489,66 €	1.542,84 €	1.596,03 €	1.649,22 €	1.702,40 €	1.755,59 €	1.808,77 €
MECANICO DIA	1.152,64 €	1.203,27 €	1.253,91 €	1.304,55 €	1.355,18 €	1.405,82 €	1.456,46 €	1.507,10 €	1.557,73 €	1.608,37 €	1.659,01 €	1.709,64 €
MECANICO NOCHE	1.299,94 €	1.357,04 €	1.414,15 €	1.471,26 €	1.528,36 €	1.585,47 €	1.642,57 €	1.699,68 €	1.756,79 €	1.813,89 €	1.871,00 €	1.928,11 €

IMPORTES DEL PREMIO NO CONSOLIDABLE A PARTIR DE 01/01/2022

FUNCIÓN PROFESIONAL	ENERO 2022	FERERO 2022	MARZO 2022	ABRIL 2022	MAYO 2022	JUNIO 2022	JULIO 2022	AGOSTO 2022	SEPTIEMBRE 2022	OCTUBRE 2022	NOVIEMBRE 2022	DICIEMBRE 2022
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.305,88 €	2.376,41 €	2.446,95 €	2.517,49 €	2.588,03 €	2.658,56 €	2.729,10 €	2.799,64 €	2.870,18 €	2.940,71 €	3.011,25 €	3.081,79 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.073,76 €	2.136,94 €	2.200,12 €	2.263,31 €	2.326,49 €	2.389,67 €	2.452,85 €	2.516,03 €	2.579,21 €	2.642,39 €	2.705,57 €	2.768,75 €
CAPATAZ DIA	2.114,23 €	2.178,63 €	2.243,04 €	2.307,44 €	2.371,84 €	2.436,25 €	2.500,65 €	2.565,06 €	2.629,46 €	2.693,87 €	2.758,27 €	2.822,67 €
CAPATAZ NOCHE	2.360,23 €	2.432,13 €	2.504,03 €	2.575,93 €	2.647,82 €	2.719,72 €	2.791,62 €	2.863,52 €	2.935,42 €	3.007,32 €	3.079,21 €	3.151,11 €
CONDUCTOR DIA	1.763,20 €	1.816,75 €	1.870,31 €	1.923,86 €	1.977,41 €	2.030,97 €	2.084,52 €	2.138,08 €	2.191,63 €	2.245,19 €	2.298,74 €	2.352,29 €
CONDUCTOR NOCHE	1.988,51 €	2.048,92 €	2.109,33 €	2.169,73 €	2.230,14 €	2.290,55 €	2.350,95 €	2.411,36 €	2.471,77 €	2.532,17 €	2.592,58 €	2.652,99 €
PEON DIA	1.654,03 €	1.704,09 €	1.754,15 €	1.804,21 €	1.854,27 €	1.904,33 €	1.954,39 €	2.004,45 €	2.054,51 €	2.104,57 €	2.154,63 €	2.204,69 €
PEON NOCHE	1.865,24 €	1.921,71 €	1.978,18 €	2.034,65 €	2.091,12 €	2.147,59 €	2.204,06 €	2.260,53 €	2.317,00 €	2.373,47 €	2.429,94 €	2.486,41 €
MECANICO DIA	1.763,20 €	1.816,75 €	1.870,31 €	1.923,86 €	1.977,41 €	2.030,97 €	2.084,52 €	2.138,08 €	2.191,63 €	2.245,19 €	2.298,74 €	2.352,29 €
MECANICO NOCHE	1.988,51 €	2.048,92 €	2.109,33 €	2.169,73 €	2.230,14 €	2.290,55 €	2.350,95 €	2.411,36 €	2.471,77 €	2.532,17 €	2.592,58 €	2.652,99 €