

**CONVENIO
COLECTIVO DE
URBASER, S.A.
CONCELLO DE
NARÓN
2020-2024**

**Edición de novembro de
2023, contén:**

- **Versión inicial (BOP de A Coruña nº 192 (06.10.2023) corrixida segundo BOP nº 212 de 07.11.2023)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e se ordea publicar o convenio colectivo 2020-2024 de Urbaser, S.A. - Narón (código 15003711012000)

O 26 de xuño de 2023 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición do convenio colectivo de URBASER SA (antes TECMED, SA) – Narón (código de convenio 15003711012000).

Despois da documentación achegada para responder aos requirimentos de emenda formulados por persoal deste órgano de dirección territorial, tramítase o convenio colectivo de referencia, de acordo co disposto no Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no 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 como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta xefatura territorial é competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo, ao abeiro do Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 8 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo de URBASER SA (antes TECMED, SA) – Narón no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 3 de outubro de 2023

O xefe territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

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.-Ámbito funcional.

O presente convenio establece e regula as condicións de traballo do persoal dos servizos de Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos e Limpeza Pública Viaria, dependentes da empresa URBASER, S.A. no seu centro de traballo do Concello de Narón.

Artigo 2.-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 as partes recoñécense mutuamente a lexitimación para negociar o presente convenio.

Artigo 3.-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, que será de obrigatoria e xeral observancia. Exclúense do ámbito do presente convenio os supostos contemplados no artigo 1.3 e 2.1.a) do Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras.

Artigo 4.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo o termo 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.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña (BOP) e terá unha duración de cinco anos, desde o 1 de xaneiro de 2020 o 31 de decembro de 2024.

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

Artigo 6.-Denuncia.

A denuncia do presente convenio deberá facerse por escrito á outra parte e cun mínimo dun mes de antelación antes do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas.

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

Artigo 7.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 8.-Dereito supletorio.

Todos os aspectos que neste convenio colectivo non estivesen expresamente fixados, se regularán polo disposto no Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación da Rede de Saneamento (BOE, 30 de xullo de 2013), o Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e as demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.

Do mesmo xeito, en materia de sucesión de empresas e subrogación empresarial estarase ao disposto, respectivamente, no artigo 44 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores e nos artigos 49, 50, 51 e 52 do Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación da Rede de Saneamento (BOE 30 de xullo de 2013), conforme ao cal en todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como a respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña o cambio de entidades, persoas físicas ou xurídicas que levan a cabo a actividade da que se trate, os membros do cadro de persoal da entidade saínte pasarán a estar adscritos á nova entidade que vai realizar o servizo. Esta deberá respectar os dereitos e obrigas que viñesen gozando naquela.

Artigo 9.-Compensación e absorción.

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

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 ás aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas e absorbidas estas últimas, manténdose o presente convenio colectivo nos seus propios termos e na forma e condicións en que quedan pactadas.

Artigo 10. Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as situacións económicas, persoais ou colectivas, que consideradas na súa totalidade, sexan máis beneficiosas que as fixadas no presente convenio, xa sexa en virtude de contrato individual ou de convenio colectivo subscrito conforme á lexislación laboral vixente.

Artigo 11.–Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria que estará composta por dous membros pola parte social, e dous membros pola parte empresarial. Ambas as partes poderán, pola súa vez, designar un asesor ou asesora, que poderá asistir ás reunións con voz, mais sen voto.

Artigo 12.–Funcións da comisión paritaria.

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

A comisión reunirse a instancia de calquera das partes, e logo do acordo de ambas, sobre o lugar, data e horas de celebración, que deberá efectuarse no prazo máximo de 15 días desde a solicitude. A reunión comprenderá tantas sesións como sexan necesarias.

Artigo 13.–Sistema salarial.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en diñeiro ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, en tanto retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, como os períodos de descanso computables como de traballo.

Non terán a consideración de salarios 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.–Percepcións salariais e non salariais.

a) Salario base:

É aquela parte da retribución que se fixa atendendo exclusivamente á unidade de tempo. O seu importe será o que se fixe nas táboas salariais anexas.

b) Complemento de nocturnidade:

establécese un complemento de nocturnidade mensual polo importe que se estableza nas 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 diario.

c) Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade:

establécese un complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade polo importe que veña 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 diario.

d) Complemento de transporte:

establécese como suplido un complemento de transporte mensual de carácter extra salarial e indemnizador, como compensación dos gastos de desprazamento dentro da localidade, así como desde o domicilio até o centro de traballo polo importe que viñese establecido nas táboas salariais anexas.

e) Complemento de actividade e calidade de traballo:

establécese un complemento mensual de actividade e calidade no traballo para percibir polas funcións profesionais e polo importe que se determine nas táboas salariais anexas aplicables, polo traballo efectivo desenvolvido.

f) Complemento de vestiario:

Este complemento ten carácter salarial e indemnizador e aboarase en concepto de compensación dos gastos que supoñen un correcto mantemento, conservación e limpeza do vestiario de traballo, uniformes e/ou roupa de traballo en xeral que para os distintos labores que se van realizar deben vestir no exercicio da prestación laboral; así como aqueles traballadores ou traballadoras que presten os seus servizos en tarefas que sen requirir o uso do uniforme si que esixen unha axeitada imaxe e presenza.

Por este concepto durante a vixencia do convenio, percibiranse as contías fixas non revisables mensuais establecidas na táboa salarial anexa.

Este complemento será devengado mensualmente con excepción do período de vacacións. Porén, a súa liquidación realízase por dezaseis mensualidades, co obxecto de homoxeneizar as contías das mensualidades e pagas extraordinarias na táboa salarial anexa. O seu importe mensual será o reflectido na táboa salarial anexa.

Artigo 15. Gratificacións extraordinarias.

Establécense catro (4) pagas extraordinarias correspondentes a xullo, decembro, marzo e setembro, que serán en igual contía cada unha delas, aplicando os importes contidos na táboa salarial definitiva anexa, utilizando para a súa devindicación e pagamento os criterios que seguen:

- a) **Paga extraordinaria de xullo**, devengarase semestralmente do 1 de xaneiro ao 30 de xuño do ano en que se perciben.
- b) Paga extraordinaria de Nadal, devengarase semestralmente do 1 de xullo até o 31 de decembro do ano en que se perciben.
- c) Paga de marzo, devengarase anualmente do 1 de xaneiro a 31 de decembro, e o seu pagamento será en marzo do ano seguinte.
- d) Paga de setembro, devengarase anualmente, e xerarse do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior a ser percibido.

As datas de cobro dos citados pagamentos será para cada unha delas segundo se concreta a continuación:

Paga de marzo: 15 de marzo. Paga de xullo: 15 de xullo.

Paga de Nadal: 15 de decembro.

Paga de setembro: do 1 ao 15 de setembro.

e) Paga de vinculación e permanencia.

Desde o 1 de xaneiro de 2017, os traballadores e traballadoras que desenvolvesen as súas funcións profesionais no servizo no ámbito de aplicación do presente convenio durante 25 anos de maneira efectiva, percibirán de xeito consolidado, desde o momento en que se cumpra o dito período de prestación, unha paga adicional no mesmo importe dunha mensuralidade conforme á táboa salarial anexa.

O devengo da dita paga será de carácter anual, e comprenderá o ano anterior á data na que se cumpran os 25 anos de vinculación. A liquidación da dita paga producirase cada ano coa mensuralidade do mes en curso no que se cumpran os anos de vinculación desde os 25 anos.

Con carácter excepcional establécese que no ano 2017 a contía da paga de vinculación e permanencia será aboada conforme ao 50% do importe dunha mensuralidade da táboa anexa para cada ano, e desde o día 1 de xaneiro do ano 2018 pasará a aboarse a totalidade (100%) dunha mensuralidade conforme á táboa salarial anexa, e o dito importe quedará consolidado para os traballadores que cumpran ou cumprisen os 25 anos de vinculación.

Artigo 16.–Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de desemprego existente, e co obxectivo de favorecer a creación de emprego, a empresa comprométese a reducir na medida do posible a realización de horas extraordinarias. No caso de existir a necesidade de realización destas, o seu importe será de 14,18€ hora para os anos de vixencia do presente convenio.

Artigo 17.–Horas extraordinarias estruturais.

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, consideraranse 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 Orde ministerial do 1 de marzo de 1983, e a súa execución será obrigatoria para o traballador ou traballadora.

Artigo 18.-Pagamento do salario.

A empresa aboará os salarios entre os días 1 e 5 de cada mes seguinte ao do seu devengo ou no día seguinte a este último, se fose festivo.

Artigo 19.-Xornada laboral.

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

O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ao comezo como á finalización da xornada diaria o traballador ou traballadora encontrárase no seu posto de traballo coa indumentaria pertinente e en disposición de realizar o seu labor.

O persoal a xornada completa traballará sábados alternos, é dicir, traballarase un sábado e descansarase no seguinte. Sendo polo tanto a xornada diaria que se debe 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.-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 este complemento.

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 mutua correspondente. As pagas extras, así como a paga de vinculación e permanencia, non se verán afectadas no seu importe habitual pola situación de IT.

A negativa do traballador ou da traballadora aos recoñecementos 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 ou traballadora, que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia, así como o atraso -incumprindo os prazos legalmente establecidos- na entrega á empresa dos partes médicos de baixa e sucesivos de confirmación, 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.-Vacacións.

Todo o persoal terá anualmente 30 días naturais de vacacións ao ano nos anos 2021 e 2022.

Desde o ano 2023, éste incluído, as persoas traballadoras terán 31 días naturais de vacacións anuais.

O período de goce 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 figure nas táboas salariais anexas.

Artigo 22.-Clasificación do persoal.

Esta clasificación de persoal é enunciativa e non presupón ter cubertas todas as súas prazas.

Mandos intermedios: o grupo de mandos intermedios está composto polas seguintes funcións:

Capataz.-Ás ordes do delegado ou delegada, ou da persoa en quen este delegue, ten ao seu cargo o persoal operario ao que dirixe, vixía 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 debida disciplina e que se obteñan os rendementos previstos.

Persoal operario: o grupo de persoal operario está composto polas seguintes funcións:

Conductor/a.-Debe estar en posesión do carné de conducir correspondente, clase C (antes C2) ou superior, e ter os coñecementos necesarios para executar toda a clase de reparacións, que non requiran 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. Responsabilízase do mantemento e axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle designe, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento destes.

Peón.-Traballador ou traballadora encargado de executar labores para as que non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo dos centros de traballo. No entanto, alén dos seus labores habituais de peón poderá manexar e/ou conducir varredoras, baldeadeiras ou calquera

outro vehículo ou máquina cuxo peso máximo autorizado (PMA) sexa inferior ou igual a 3500 Kg e/ou que precisen carné de conducir clase A, B, ou inferior.

Limpador/a.—É o persoal que ten por misión a limpeza dos locais e dependencias da empresa.

Mecánico/a.—Operario ou operaria que, con coñecementos teórico-prácticos do oficio, executan os cometidos do seu oficio coa suficiente perfección e eficacia.

Grupo administrativos/as:

Auxiliar administrativa ou administrativo.—Empregado ou empregada que dedica a súa actividade a operacións elementais e administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina. Calquera outra función profesional que exista no centro de traballo de Narón e que non se corresponda cos grupos mencionados anteriormente, integrárase nalgunha das establecidas no convenio xeral do sector e conforme ao que establece a comisión paritaria.

Artigo 23.—Roupa de traballo.

A roupa de traballo compoñeráse das seguintes prendas:

Uniforme de verán: polo manga corta, pantalón e gorra.

Uniforme de inverno: polo manga larga, pantalón, gorra e xerseí. Igualmente entregaránse en anos alternos, un ano anorak, e ao ano seguinte un traxe de augas.

A maiores de todo o anterior, a partir do ano 2024, éste incluído, entregaránse con carácter anual: 1 par de botas con tecnoloxía GORE-TEX ou similar e 1 cazadora.

Artigo 24.—Seguridade e hixiene no traballo.

Estarase ao disposto na Lei de prevención de riscos laborais, tendo o delegado ou delegada de prevención dereito ao mesmo crédito horario que os representantes dos traballadores e traballadoras de URBASER, S.A. de Narón.

Artigo 25.—Fondo de axuda escolar.

Até o 31 de decembro de 2022, creárase 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 (preescolar, educación primaria, ESO, 1.º e 2.º de bacharelato, formación profesional básica, de grao medio e de grao superior, universitario). A partir do ano 2023, éste incluído, dito importe pasará a ser de 2.000€

Artigo 26.—Póliza de accidentes.

Para os casos de accidente de traballo con resultado de morte dun traballador ou traballadora, a empresa contratará a correspondente póliza de seguro a favor de quen determine o traballador ou traballadora consistente nunha indemnización de 18.030,36 €. A partir da sinatura deste convenio, o importe será de 20.000€. (vinte mil euros).

Se como resultado de accidente laboral o traballador ou traballadora sufrise unha incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, o importe da indemnización será de 18.030,36 €. A partir da sinatura deste convenio, o importe será de 20.000€.(vinte mil euros).

Artigo 27.—Retirada do carné de conducir.

No caso de que se lle retire o carné de conducir a un condutor ou condutora por accións cometidas e feitos producidos dentro da xornada laboral de traballo, a empresa asignarlle un traballo igual ou equivalente, se existise nese momento, e terá dereito á percepción dos salarios da súa función profesional de condutor ou condutora durante 1 ano. Transcorrido este período pasará a percibir o salario correspondente á función profesional que se encontre desenvolvendo.

No suposto de que a sanción que derive na retirada do carné conducir se produza fóra da xornada laboral, procederase 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 dure a sanción que motivou a retirada do dito carné.

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

Para os efectos do antes descrito, sen eludir a obriga de informar sobre calquera variación que puidese sufrir a habilitación que lle permite a conducción de vehículos, o traballador ou traballadora, no momento en que se solicite, facilitaralle á empresa o orixinal ou a copia da súa carta de conducción que lle permita o manexo dos vehículos propios do servizo,,

asinando, se así lle fose requirido, unha fotocopia deste xunto coa súa declaración xurada a través da cal se declare a plena validez deste ao non se encontrar anulado, intervido, revogado ou suspendido. Ao mesmo tempo, a empresa estará autorizada en calquera momento como parte do contrato laboral que a une ao traballador ou traballadora a realizar cantas xestións fosen oportunas co fin de verificar ou, se é o caso, comprobar a certeza do declarado e da validez en cada momento da habilitación como requisito necesario para o axeitado cumprimento e mantemento da relación laboral.

Artigo 28.–Actualización salarial.

Para os anos 2021, 2022 apróbanse as táboas retributivas definitivas adxuntas como Anexo I Para os anos 2023 e 2024 apróbanse as Táboas Retributivas provisionais adxuntas como Anexo II, efectivas desde o 1 de agosto de 2023 e 2024, respectivamente.

As táboas salariais correspondentes ao 2023 poderán ser incrementadas nun 1% adicional única e exclusivamente no caso de que se cumpran estes dous requisitos:

a) cumprimento das cláusulas de revisión (de 0,5% cada unha) establecidas na Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023; o incremento do 0,5% vinculado ao IPCA terá aplicación se a suma do IPCA do 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 é superior ao 6% e o incremento do 0,5% vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023, producírase se o incremento do PIB nominal iguala ou supera o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á xa referida Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

b) O recoñecemento e abono efectivo, unha vez cumprido o requisito previo, do incremento dese 1% adicional, por parte do Concello, na revisión de prezos dentro do tope da revisión de prezos establecida.

As táboas salariais correspondentes ao 2024 poderán ser incrementadas nun 0,5% adicional única e exclusivamente no caso de que se cumpran estes dous requisitos:

a) Se se alcanzan as variables vinculadas ao IPC e ao PIB nominal pactadas na Mesa Xeral de Negociación da Función Pública en outubro de 2022 conforme ao que se determine na Lei de Orzamentos Xerais do Estado de 2024.

b) Se unha vez producido o requisito previo, o Concello recoñece e abona efectivamente o 0,5% adicional de incremento na revisión de prezos establecida.

Devanditos incrementos, no seu caso e se procede, faranse efectivos igualmente desde o 1 de agosto de 2023 e 2024, respectivamente.

Artigo 29.–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 5 días ao ano de libre disposición. A súa solicitude terá que efectuarse con polo menos 72 horas de antelación e por escrito. Salvo aceptación pola empresa, en ningún caso poderán coincidir dous ou máis traballadores e traballadoras nas mesmas datas de goce dos días de libre disposición.

En todo o caso, estarase á orde de presentación das solicitudes de goce dos días de libre disposición. A súa concesión pola empresa, e polo tanto o seu goce, estará, en todo o caso, supeditada ás necesidades de organización do servizo, dado o carácter público que ten a actividade.

Será posible ligar os días de asuntos propios a calquera día non laborable salvo ao período vacacional, sen prexuízo do resto de limitacións do presente artigo.

Artigo 30.–Complemento de festivos.

Para o caso de que un traballador ou traballadora de xornada semanal completa teña que prestar os seus servizos en festivo aboaráselle, a cantidade fixa de 93,99 euros por xornada diaria completa traballada, e compensarase ademais con un (1) día de descanso o cal poderase desfrutar no ano en curso e no ano seguinte ao seu devengo.

A partir do 1 de xaneiro de 2024, éste incluído, incrementarase o complemento até os 100€ brutos.

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

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

Artigo 31.–Licenzas retribuídas e excedencias.

Respecto das licenzas retribuídas estarase ao contemplado no Estatuto dos Traballadores e Traballadoras no seu artigo 37.3. coa seguinte excepción: No caso de falecemento de familiares en primeiro grao tres días (3).

Establécese asimismo un permiso retribuído de até un máximo de seis (6) horas ao ano, previo aviso e xustificación debidamente acreditada, para acompañamento de menores de 12 anos ao médico especialista da Seguridade Social para a realización de probas médicas

Para os efectos do goce das licenzas retribuídas terase por equiparado o matrimonio ás parellas de feito sempre e cando estean legalmente constituídas conforme á legalidade vixente e se acredite tal extremo, e deberán, pola súa vez, convivir polo menos durante os doce meses anteriores á data da solicitude do permiso correspondente. A dita equiparación non será de aplicación para o goce do permiso por matrimonio.

Lactación: O dereito da lactación poderase disfrutar do seguinte xeito:

Unha hora (1) de ausencia por xornada efectiva, divisíbel en dúas fraccións ou acumulábel en xornadas completas ou, redución da xornada nunha hora diaria, até que o menor ou a menor cumpra nove meses.

A acumulación da lactación en xornadas completas, desfrutarase ininterrompidamente a razón dunha hora por día laborábel e efectivo de traballo e poderá ser disfrutado a continuación do permiso de maternidade e/ou paternidade.

Licenza especial sen 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 sen soldo de quince (15) días naturais de duración.

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

Para o goce da 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 goce poderá fraccionarse nun máximo de dous períodos, cuxa duración será como mínimo de sete días cada un deles.

Só poderá facerse uso desta licenza unha vez ao ano. Excepto aceptación pola empresa, en ningún caso poderán coincidir dous ou máis traballadores nas mesmas datas de goce.

Excedencia voluntaria

Desde a sinatura do convenio, os traballadores con polo menos un ano de antigüidade no servizo que soliciten o exercicio do seu dereito a situarse en excedencia voluntaria conforme ao disposto no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores gozarán durante o primeiro ano de duración da excedencia dunha reserva do seu posto de traballo nas súas mesmas funcións profesionais, que non computará en ningún modo para os efectos de antigüidade. A ampliación e prórroga do dito prazo, unicamente con respecto á reserva do posto de traballo requirirá previo acordo das partes, logo da audiencia do Comité de Empresa. Para todas as demais cuestións estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores en dito ámbito.

Artigo 32.-Promoción e ascensos.

As vacantes de superior función profesional que se produzan no cadro de persoal cubriranse segundo as bases da convocatoria polo persoal cun mínimo dun ano de antigüidade, e comunicarán o seu interese en participar no proceso nun prazo de sete días seguintes á data da convocatoria.

As probas do concurso serán:

- De coñecemento teórico-profesionais.
- De coñecemento 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 coñecementos teórico- profesionais terán un valor máximo do 40% do total da puntuación da proba, e poderase poñer 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 adxudicar 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, proporánlle á dirección da empresa o nomeamento do ou da representante que terá coñecemento e seguirá o proceso. Dándoselle traslado por escrito do anuncio da convocatoria e das súas bases.

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

Artigo 33.-Xubilación parcial anticipada.

En relación coa presente materia, estarase ao disposto no Acordo Colectivo de Empresa -Plan de Xubilación Parcial- suscrito entre a parte empresarial e a parte social, o 26 de marzo de 2013, para aqueles traballadores afectados polo ámbito persoal deste acordo no referente á regulación transitoria de xubilación parcial establecida no artigo 7 do Real decreto-lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo.

Artigo 34.-Dereitos sindicais.

Amais de todos os dereitos recoñecidos na lexislación vixente, os representantes legais dos traballadores e traballadoras, terán dereito a facer uso acumulado do crédito legal de horas sindicais, co límite do triplo das horas que podan corresponderlle individual e mensualmente. A dita acumulación efectuarase en cómputo anual, polo cal, cada sindicato con representación na empresa disporá dunha bolsa anual de horas sindicais polo equivalente ao crédito legal correspondente aos seus representantes, e disporán da dita bolsa horaria indistintamente entre os seus representantes. Para os efectos do cómputo global non se terán en conta nin o mes de vacacións nin os períodos de incapacidade temporal no que poida incurrir cada representante legal dos traballadores e traballadoras. No uso do crédito horario en cómputo anual, será necesaria a aprobación do representante legal que ceda as horas sindicais.

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 Complemento de Actividade e Calidade no Traballo da alínea e) do artigo 14 do presente convenio.

Disposición final segunda

Todas as referencias feitas no texto do presente convenio aparentemente ao xénero masculino, para os efectos dunha maior simplificación na redacción do texto, enténdese feitas a un xénero neutro, isto é, aféctanlle tamén ao xénero feminino, salvo naqueles casos en que por imperativo legal lle correspondan á muller traballadora.

Disposición final terceira

As condicións pactadas no presente convenio colectivo refírense á realización da xornada máxima ordinaria pactada, polo que se aplicarán proporcionalmente en función da xornada que se realice.

Disposición final cuarta

As discrepancias que puidesen xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do TRET, así como as que puidesen producirse no seo da Comisión Paritaria, resolveranse de acordo cos procedementos de mediación regulados no Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA).

En todo caso, o sometemento ao 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 2021													
A MULTIPLICAR POR	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1		16	
	20,00%					25,00%							
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Nocturno	Paga Verán	Paga Nadal	Paga Marzo	Paga Setembro	Vacacións	TOTAL ANUAL	Plus Vestiario	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.211,41 €	197,67 €	187,36 €	64,69 €	0,00 €	1.661,13 €	1.661,13 €	1.661,13 €	1.661,13 €	1.661,13 €	26.578,02 €	17,54 €	26.858,66 €
CONDUCTOR/A	1.107,81 €	180,76 €	88,32 €	64,69 €	0,00 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	23.065,25 €	16,28 €	23.325,72 €
CONDUCTOR/A NOITE	1.107,81 €	180,76 €	88,32 €	64,69 €	225,95 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	1.441,58 €	25.550,73 €	16,28 €	25.811,20 €
PEÓN	975,06 €	159,10 €	79,22 €	64,69 €	0,00 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	20.449,01 €	15,33 €	20.694,28 €
PEÓN NOITE	975,06 €	159,10 €	79,22 €	64,69 €	198,88 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	1.278,06 €	22.636,65 €	15,33 €	22.881,91 €
ADMINISTRATIVO/A	1.127,94 €	0,00 €	270,01 €	64,69 €	0,00 €	1.462,65 €	1.462,65 €	1.462,65 €	1.462,65 €	1.462,65 €	23.402,31 €	16,41 €	23.664,84 €
LIMPIADOR/A	750,04 €	122,38 €	79,21 €	64,69 €	0,00 €	1.016,33 €	1.016,33 €	1.016,33 €	1.016,33 €	1.016,33 €	16.261,22 €	15,33 €	16.506,48 €

TÁBOA RETRIBUTIVA DEFINITIVA ANO 2022													
A MULTIPLICAR POR	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1		16	
	20,00%					25,00%							
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Nocturno	Paga Verán	Paga Nadal	Paga Marzo	Paga Setembro	Vacacións	TOTAL ANUAL	Plus Vestiario	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.211,41 €	197,67 €	196,74 €	64,69 €	0,00 €	1.670,50 €	1.670,50 €	1.670,50 €	1.670,50 €	1.670,50 €	26.728,06 €	17,54 €	27.008,70 €
CONDUCTOR/A	1.107,81 €	180,76 €	97,69 €	64,69 €	0,00 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	23.215,22 €	16,28 €	23.475,70 €
CONDUCTOR/A NOITE	1.107,81 €	180,76 €	97,69 €	64,69 €	225,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	1.450,95 €	25.700,67 €	16,28 €	25.961,15 €
PEÓN	975,06 €	159,10 €	88,59 €	64,69 €	0,00 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	20.599,04 €	15,33 €	20.844,32 €
PEÓN NOITE	975,06 €	159,10 €	88,59 €	64,69 €	198,88 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	1.287,44 €	22.786,72 €	15,33 €	23.032,00 €
ADMINISTRATIVO/A	1.127,94 €	0,00 €	279,39 €	64,69 €	0,00 €	1.472,02 €	1.472,02 €	1.472,02 €	1.472,02 €	1.472,02 €	23.552,31 €	16,41 €	23.814,87 €
LIMPIADOR/A	750,04 €	122,38 €	88,59 €	64,69 €	0,00 €	1.025,70 €	1.025,70 €	1.025,70 €	1.025,70 €	1.025,70 €	16.411,16 €	15,33 €	16.656,43 €

ANEXO II

TÁBOA RETRIBUTIVA PROVISIONAL ANO 2023													
A MULTIPLICAR POR	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1		16	
	20,00%					25,00%							
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Nocturno	Paga Verán	Paga Nadal	Paga Marzo	Paga Setembro	Vacacións	TOTAL ANUAL	Plus Vestiario	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.241,70 €	202,61 €	201,65 €	66,31 €	0,00 €	1.712,26 €	1.712,26 €	1.712,26 €	1.712,26 €	1.712,26 €	27.396,26 €	17,98 €	27.683,92 €
CONDUCTOR/A	1.135,51 €	185,28 €	100,13 €	66,31 €	0,00 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	23.795,60 €	16,69 €	24.062,59 €
CONDUCTOR/A NOITE	1.135,51 €	185,28 €	100,13 €	66,31 €	231,60 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	1.487,23 €	26.343,18 €	16,69 €	26.610,17 €
PEÓN	999,44 €	163,08 €	90,81 €	66,31 €	0,00 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	21.114,01 €	15,71 €	21.365,43 €
PEÓN NOITE	999,44 €	163,08 €	90,81 €	66,31 €	203,85 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	1.319,62 €	23.356,39 €	15,71 €	23.607,80 €
ADMINISTRATIVO/A	1.156,14 €	0,00 €	286,37 €	66,31 €	0,00 €	1.508,82 €	1.508,82 €	1.508,82 €	1.508,82 €	1.508,82 €	24.141,12 €	16,82 €	24.410,24 €
LIMPIADOR/A	768,79 €	125,44 €	90,81 €	66,31 €	0,00 €	1.051,34 €	1.051,34 €	1.051,34 €	1.051,34 €	1.051,34 €	16.821,44 €	15,71 €	17.072,84 €

TÁBOA RETRIBUTIVA PROVISIONAL ANO 2024													
A MULTIPLICAR POR	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1		16	
	20,00%					25,00%							
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Penoso	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Nocturno	Paga Verán	Paga Nadal	Paga Marzo	Paga Setembro	Vacacións	TOTAL ANUAL	Plus Vestiario	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	1.266,53 €	206,66 €	205,69 €	67,63 €	0,00 €	1.746,51 €	1.746,51 €	1.746,51 €	1.746,51 €	1.746,51 €	27.944,19 €	18,34 €	28.237,60 €
CONDUCTOR/A	1.158,22 €	188,98 €	102,14 €	67,63 €	0,00 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	24.271,51 €	17,02 €	24.543,84 €
CONDUCTOR/A NOITE	1.158,22 €	188,98 €	102,14 €	67,63 €	236,23 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	1.516,97 €	26.870,05 €	17,02 €	27.142,38 €
PEÓN	1.019,43 €	166,34 €	92,62 €	67,63 €	0,00 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	21.536,29 €	16,03 €	21.792,73 €
PEÓN NOITE	1.019,43 €	166,34 €	92,62 €	67,63 €	207,93 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	1.346,02 €	23.823,51 €	16,03 €	24.079,95 €
ADMINISTRATIVO/A	1.179,26 €	0,00 €	292,10 €	67,63 €	0,00 €	1.539,00 €	1.539,00 €	1.539,00 €	1.539,00 €	1.539,00 €	24.623,94 €	17,16 €	24.898,45 €
LIMPIADOR/A	784,17 €	127,95 €	92,62 €	67,63 €	0,00 €	1.072,37 €	1.072,37 €	1.072,37 €	1.072,37 €	1.072,37 €	17.157,87 €	16,03 €	17.414,30 €