

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Delegación Provincial da Coruña

Convenio colectivo de Urbaser, SA (recollida e transporte de RSU e limpeza pública viaria do Concello de Narón)

Visto o expediente do convenio colectivo de URBASER, S.A (recollida e transporte de RSU e limpeza pública viaria do Concello de Narón) (código convenio 1503711), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 4.6.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polos delegados de persoal o día 10.2.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.—Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 10 de xuño de 2009.

O XEFE TERRITORIAL DE TRABALLO

Asdo.: José García García

CONVENIO COLECTIVO DO CENTRO DE TRABALLO DA SOCIEDADE URBASER S.A. NA SUA ACTIVIDADE DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS E LIMPEZA PÚBLICA VIÁRIA DO CONCELLO DE NARÓN

Artigo 1.º.—Ámbito funcional.

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

Artigo 2.º.—Ámbito persoal.

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

Artigo 3.º.—Ámbito territorial.

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

Artigo 4.º.—Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor no día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia d'A Coruña e terá unha duración de 1 de xaneiro de 2008 até 31 de decembro do 2009.

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

Artigo 5.º.—Denuncia.

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

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

As partes reunirán-se antes de transcorrido un mes a partir da recepción da proposta citada.

Artigo 6.º.-Vinculación à totalidade.

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

Artigo 7.º.-Direito supletorio.

Todos os aspectos que neste convénio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularán-se polo disposto no Convénio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos e Limpeza e Conservación da rede de Esgotos, Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.

Artigo 8.º.-Compensación e absorción.

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

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de xeral aplicación, así como convénios colectivos ou contratos individuais, só poderán afectar ás condicións pactadas no

presente convénio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas e absorbidas estas últimas, mantendo-se o presente convénio colectivo nos seus propios termos e na forma e condicións en que fican pactadas.

Artigo 9.º.-Condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 10.º.-Comisión paritaria.

Cria-se unha comisión paritaria que estará composta por un máximo de tres membros, un/unha representante da empresa, un das traballadoras e traballadores e un/unha presidente/a. Ambas as partes poderán por súa vez designar un asesor ou asesora, que poderá asistir às reunións con voz mais sen voto.

O presidente ou presidenta será designado de mútuo acordo entre as partes, e terá voz mais non voto.

Artigo 11.º.-Funcións da Comisión paritaria.

- a) Interpretar a aplicación da totalidade do contido do convénio.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado.
- c) Estudar e valorizar as disposicións xerais promulgadas con posterioridade à súa entrada en vigor que afecten ao convénio.
- d) Cantas outras tendan à maior eficacia práctica do convénio e veñan establecidas no seu texto.

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

Artigo 12.º.-Sistema salarial.

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

Non terán a consideración de saláries 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 13.º.-Percepcións salariais e non salariais.

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

b) **Plus de nocturnidade.**—Estabelece-se un plus de nocturnidade mensual segundo as táboas salariais anexas, sen prexuízo de que se manteña a súa percepción por día efectivo de traballo, para todos aqueles traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nos horarios comprendidos entre as 22:00 horas e as 06:00 horas. As cantidades fixadas na táboa salarial equivalen ao 25% do salario base diário.

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

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

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

Artigo 14.º.—Gratificacións extraordinarias.

Estabelecen-se catro (4) pagas extraordinarias correspondentes a xullo, Nadal, Marzo e Setembro, que serán pagadas da forma que segue:

a) Paga extraordinaria de xullo, pola contía que se indica nas táboas, devengará-se do 1 de xaneiro a 30 de xuño do ano en que se reciben.

b) Paga extraordinaria de Nadal, pola contía que se indica nas táboas, devengará-se do 1 de xullo até 31 de decembro do ano en que se reciben.

c) Paga de marzo, que será pola contía que se indica nas táboas e a súa retribución é do 1 de xaneiro a 31 de decembro, sendo o seu pagamento en marzo do ano seguinte.

d) Paga de Setembro, que será pola contía que se indica nas táboas salariais anexas, e a súa retribución será anual, xerándose do 1 de xaneiro a 31 de decembro do ano anterior ao seu cobramento. Para o ano 2009 o seu valor será do mesmo importe que o do resto das pagas extraordinarias.

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

- Paga de marzo.—15 de marzo
- Paga de xullo.—15 de xullo.
- Paga de Nadal.—15 de decembro.
- Paga de setembro.—De 1 a 15 de setembro.

Artigo 15.º.—Horas extraordinarias.

Perante a grave situación de desemprego existente, e co obxectivo de favorecer a creación de emprego, a empresa compromete-se a reducir na medida do posíbel a realización de horas extraordinarias. No caso de existir a necesidade de realización das mesmas, os seus importes fixos non revisábeis serán para o ano 2008 de 13,75 euros/hora e para o ano 2009, de 14,18 euros/hora.

Artigo 16.º.—Horas extraordinarias estruturais.

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

Artigo 17.º.—Pagamento do salario.

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

Artigo 18.º.—Xornada laboral.

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

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

A partir do 1 de xaneiro de 2009 o persoal a xornada completa traballará sábados alternos, isto é, traballará-se un sábado e descansará-se no seguinte. Sendo portanto a xornada diária a traballar de 6 horas e 40 minutos, independentemente de que se traballen seis ou cinco días na semana segundo corresponda descansar en sábado ou non.

Artigo 19.º.-Incapacidade temporal.

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

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

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

Artigo 20.º.-Vacacións.

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

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

A remuneración do traballador ou traballadora que se encontre de vacacións durante a vixencia do Convénio será a que figura nas táboas salariais anexas.

Artigo 21.º.-Clasificación do persoal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupos administrativos:

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

Calquer outra categoría que exista no centro de traballo de Narón e que non se corresponda aos grupos mencionados anteriormente, integraráse nalgunha das establecidas no convenio xeral do sector e conforme ao que establece a Comisión Paritaria.

Artigo 22.º.-Roupa de traballo.

A roupa de traballo compoñeráse das seguintes pezas de vestiario:

Uniforme de verán: cazadora, pantalón, xersei e camisa. Calzado.

Uniforme de inverno: cazadora, pantalón, xersei e camisa. Calzado.

Entregaránse botas de seguridade cando os traballos que se efectuen así o requieran. Igualmente, entregaráse anora-que máis pantalón para os condutores ou condutoras, e para as/os peóns, un ano anoraque, e outro ano roupa de auga.

Artigo 23.º.-Seguridade e Hixiene no traballo.

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

Artigo 24.º.-Fondo de axuda escolar.

Para os anos de vixencia deste convenio criarase un fondo de axuda escolar por un importe de 1502,53 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, E.S.O, 1.º e 2.º de Bacharelato, e Universitario).

Artigo 25.º.-A póliza de accidentes.

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

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

Artigo 26.º.-Retirada da Carta de conducir.

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

No suposto de que a sanción que derive na retirada da carta de conducir se produza fóra da xornada laboral, 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 durar a sanción que motivou a retirada da citada carta de condución.

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

Artigo 27.º.-Incremento salarial.

Acordase un incremento salarial para os anos de vixencia do presente convenio colectivo, anos 2008 e 2009, equivalente aos importes que por cada concepto retributivo e ano de vixencia se establece nas táboas salariais anexas.

Artigo 28.º.-Días de libre disposición.

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

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

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

En caso nengún poderase acumular entre si as vacacións ou festivos.

Artigo 29.º.-Plus de festivos.

Para o caso de que un traballador ou traballadora de xornada semanal completa teña que prestar os seus servizos en festivo abonará-se-lle para o ano 2008 e 2009, respectivamente, as cantidades fixas non revisábeis de 91,13 euros (2008), e 93,99 euros (2009), por xornada diaria completa traballada, compensando-se ademais con un (1) día de descanso.

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

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

Artigo 30.º.-Licenzas retribuídas.

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

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

Artigo 31.º.-Promoción e ascensos.

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

As probas do concurso serán:

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

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

O resultado final da suma de todas as valoracións indicadas dará a puntuación do/da aspirante e servirá para 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 Convénio Xeral do Sector da limpeza pública.

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

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

Artigo 32.º.-Xubilación parcial anticipada.

Ao amparo do disposto no artigo 166.2.º do R.D. Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño e do artigo 12.6.º do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras, modificados nas suas últimas redaccións dadas pola Lei 40/2007, de 4 de Decembro, e co fin de impulsar a celebración de contratos de relevo, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores e as traballadoras a xornada completa incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convénio Colectivo que, cunha antigüidade anterior à xubilación que oscila segundo o transcurso do período transitório incorporado na disposición transitória decimosétima da Lei 40/2007, e que se detalla na cadro incluído no presente artigo, opten por xubilarse a tempo parcial a partir dos 60 anos de idade real, finalizando o período transitório non poderá ser a idade de xubilación inferior aos 61 anos reais, e antes de alcanzar os 65 anos que, tendo dereito segundo a actual lexislación à xubilación total, reunan así mesmo, as condicións xerais exixidas para teren dereito à pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Dita acreditación efectuará-se apresentando perante a empresa o certificado orixinal de vida laboral, o infome da entidade xestora que certifique estas condicións xerais, xuntamente co escrito do interesado ou interesada dirixido à empresa solicitando acoller-se à xubilación parcial anticipada cunha antedecencia de, polo menos, tres meses da data prevista para a xubilación.

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

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

Dita relación laboral instrumentará-se mediante a subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descansos e vacacións, deberá realizar-se de modo ininterrompido durante os meses de xullo, agosto e setembro, salvo pacto en contrario, e nas quendas e horarios que estableza a empresa para cada traballador ou

traballadora. Sen embargo, a prestación laboral, estará condicionada à data de solicitude, establecendo a empresa a data de prestación en caso de non ser posíbel realizá-la nos meses mencionados anteriormente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Período transitório para a implantación da nova xubilación parcial anticipada regulada na Lei 40/2007, de 4 de decembro:

	1.º ANO (1/1/2008 ao 31/12/2008)	2.º ANO (1/1/2009 ao 31/12/2009)	3.º ANO (1/1/2010 ao 31/12/2010)	4.º ANO (1/1/2011 ao 31/12/2011)	5.º ANO (1/1/2012 ao 31/12/2012)	6.º ANO (1/1/2013 ao 31/12/2013)	7.º ANO (1/1/2014 ao 31/12/2014)
Idade efectiva	60 anos	60 + 2 meses	60 + 4 meses	60 + 6 meses	60 + 8 meses	60 + 10 meses	61 anos
Antigüidade na empresa	2	3	4	5	6	6	6
Período de cotización	18	21	24	27	30	30	30
Intervalo de redución de xornada	25-85%	25-82%	25-80%	25-78%	25-75%	25-75%	25-75%

Disposición final primeira.—En virtude do establecido no artigo 33 do Convénio Xeral do Sector, o complemento persoal de antigüidade é substituído polo Plus de Actividade e Calidade no Traballo da alínea e) do art. 13 do presente Convénio.

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

Disposición transitória.

Con carácter excepcional, para o ano 2008, única e exclusivamente, abonará-se aos traballadores e traballadoras os importes que segundo sexa a súa categoría se detallan a seguir, a través dunha paga extraordinária denominada “paga de adaptación ano 2008”. Esta paga recibirá-se a 15 de decembro de 2008 e o seu devengo será de 1 de xaneiro a 31 de decembro do mesmo exercicio en que se paga: ano 2008. En calquer caso, a partir do 1 de xaneiro de 2009, abonarán-se única e exclusivamente as gratificacións extraordinárias reguladas no artigo 14 deste Convénio. Logo, unha vez aplicada esta “paga de adaptación ano 2008”, esta disposición transitória perderá a súa eficacia, ficando absorbida e compensada a citada paga de adaptación coa retribución bruta anual pactada neste Convénio para o ano 2009.

	Euros
Capataz	31,83
Condutor/a	31,83
Condutor/a noite	110,58
Peón	31,83
Peón noite	110,58

ANEXO

(TÁBOAS SALARIAIS DEFINITIVAS ANOS 2008 E 2009)

TÁBOA SALARIAL DEFINITIVA ANO 2008

URBASER S.A. NARÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ACTIVIDADE	PLUS TRANS- PORTE	PLUS NOCTURNO	PAGA VERAO	PAGA NADAL	PAGA MARZO	PAGA SETEMBRO	MENSUALI- DADE VACACIÓNS	RETRIBU- CIÓN BRUTA ANUAL
CAPATAZ	982,04	160,24	147,17	120,67		1.410,12	1.410,12	1.410,12	855,06	1.410,12	22.006,87
CONDUTOR	893,02	145,71	62,18	120,67		1.221,59	1.221,59	1.221,59	760,79	1.221,59	19.084,61
CONDUTOR NOITE	893,02	145,71	62,18	120,67	182,14	1.221,59	1.221,59	1.221,59	760,79	1.221,59	21.088,17
PEON	778,94	127,1	54,46	120,67		1.081,18	1.081,18	1.081,18	690,59	1.081,18	16.908,23
PEON NOITE	778,94	127,1	54,46	120,67	158,88	1.081,18	1.081,18	1.081,18	690,59	1.081,18	18.655,86
ADMINISTRATIV@	910,31		220,02	120,67		1.251,01	1.251,01	1.251,01	775,5	1.251,01	19.540,59
Veces ano	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	

TÁBOA SALARIAL DEFINITIVA ANO 2009

URBASER S.A. NARÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ACTIVIDADE	PLUS TRANS- PORTE	PLUS NOCTURNO	PAGA VERAO	PAGA NADAL	PAGA MARZO	PAGA SETEMBRO	MENSUALI- DADE VACACIÓNS	RETRIBU- CIÓN BRUTA ANUAL
CAPATAZ	1.073,65	175,19	151,79	57,33		1.457,95	1.457,95	1.457,95	1.457,95	1.457,95	23.327,26
CONDUTOR	981,83	160,21	64,14	57,33		1.263,5	1.263,5	1.263,5	1.263,5	1.263,5	20.216,01
CONDUTOR NOITE	981,83	160,21	64,14	57,33	200,26	1.263,5	1.263,5	1.263,5	1.263,5	1.263,5	22.418,83
PEON	864,18	141,01	56,17	57,33		1.118,68	1.118,68	1.118,68	1.118,68	1.118,68	17.898,89
PEON NOITE	864,18	141,01	56,17	57,33	176,26	1.118,68	1.118,68	1.118,68	1.118,68	1.118,68	19.837,74
ADMINISTRATIV@	999,67		226,93	57,33		1.283,93	1.283,93	1.283,93	1.283,93	1.283,93	20.542,82
Veces ano	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	