



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CELTA PRIX, S.L. PARA LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DEL PUERTO**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio establece y regula las relaciones jurídicas laborales entre la empresa CELTA PRIX S.L., que presta servicios de limpieza viaria en el término municipal de SAN JUAN DEL PUERTO y los trabajadores adscritos a su servicio.

### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores/as que prestan servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de Organización y Dirección de CELTA PRIX S.L., en el término municipal de SAN JUAN DEL PUERTO.

### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio, como queda reseñado en los Artículos anteriores, es el del término municipal de SAN JUAN DEL PUERTO

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de Julio de 2008, independiente de su fecha de publicación en el B.O.P., y tendrá una duración de dos años, hasta el 30 de Junio de 2010, considerándose automáticamente denunciado a su vencimiento.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria para el control, desarrollo y seguimiento del Convenio, integrada por dos representantes de la empresa CELTA PRIX S.L., y dos representantes de los trabajadores. Asimismo, podrán integrarse en la misma dos asesores, uno por cada parte.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión en el plazo máximo de diez días hábiles posteriores a la petición.

### **Artículo 6. Vinculación A La Totalidad**

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica el/los artículo/s sobre el/los que se haya producido resolución judicial firme, manteniéndose vigente la eficacia del resto



del contenido normativo del mismo, procediéndose a la negociación por las partes del contenido que se hubiere considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

### **Artículo 7. Organización Del Trabajo**

Es competencia única y exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización dirección y control; todo eso en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto conseguir en los servicios que se prestan un nivel excelente de eficacia, utilizando adecuadamente a sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El trabajador tiene el deber de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que esta organice adecuadamente al servicio.

### **Artículo 8. Trabajos De Superior Categoría**

La empresa podrá nombrar para desempeñar puestos de superior categoría, a personas comprendidas en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediatamente inferior, respetándose siempre las tablas salariales de cada categoría y la calificación profesional que corresponda en cada momento.

### **Artículo 9. Jornada Laboral**

La jornada laboral será para el primer año de Convenio de 40,00 horas semanales de lunes a sábados y se realizará de forma continuada, con un descanso de 30 minutos.

Para el segundo año la jornada semanal se reducirá en una hora, pasando a ser de 39 horas semanales.

Dada la peculiaridad inherente de los servicios públicos que se llevan a cabo, los trabajadores con funciones de limpieza viaria, estarán obligados, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de estos, a prolongar la su jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en este convenio y con los límites fijados por la normativa aplicable al tiempo de trabajo.

### **Artículo 10. Vacaciones**





El período de vacaciones anuales será de un mes natural, pudiendo dividirse, a petición del trabajador/a, en dos períodos de 15 días. En caso de imposibilidad por necesidades del servicio, el trabajador/a, tendrá derecho a elegir un período de 15 días, siendo asignado el resto por la empresa. Antes del 31 de Enero, se confeccionará el calendario vacacional por parte de la Empresa. En caso de desacuerdo, se sorteará entre los trabajadores para que sea rotativo.

### **Artículo 11. Permisos Retribuidos**

El trabajador tendrá derecho, previa autorización y con la debida justificación, a permisos retribuidos, solo con la duración y en los supuestos que a continuación se especifican, y contando desde la fecha del hecho causante: - Por matrimonio, 15 días naturales

- En caso de nacimiento de hijos, dos días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a cuatro si se produce fuera, sin perjuicio de las mejoras que las disposiciones de rango superior dictaminen sobre este tema.

- En caso de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, dos días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a cuatro si se produce fuera.

- En caso de ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, dos días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a cuatro si se produce fuera.

- En caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad, tres días naturales si se produce dentro de la provincia de Huelva, ampliables a cinco si se produce fuera.

- Por cambio de domicilio, un día natural.

- Por asuntos propios cinco días. La solicitud deberá presentarse con 48 horas de antelación. La empresa podrá denegar dicha solicitud si supera el 10 % de la plantilla.

- Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad competente e impuestos por las disposiciones vigentes, por el tiempo indispensable.

### **Artículo 12. Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos para el personal de la empresa Celta Prix, S.L adscrito al presente Convenio, serán los siguientes:

- Salario Base: será una cantidad mensual, recogida en la tabla anexa





- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: será el 20 % del Salario Base.
- Plus de Transporte: se devengará por día efectivo de trabajo.
- Plus de Nocturnidad: será el 25 % del Salario Base.
- Plus actividad: como complemento salarial cotizable, en el importe de 126 € / mes para primer año de convenio, abonable por 12 mensualidades.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Se procurará, a través de una buena planificación del trabajo, la no realización de horas extraordinarias, salvo las que no puedan ser planificadas con antelación. En caso de tener que realizarlas, se abonarán al mismo precio en todas las categorías profesionales a un precio de 13 € la hora. Para el segundo año de Convenio se incrementará el precio de la hora en un 4%.

### **Artículo 14. Antigüedad**

Se devengará por día natural, y su importe será de un 3% del salario base por cada periodo de dos años trabajados.

### **Artículo 15. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, como se especifica a continuación:

- Paga de Verano: consiste en treinta días de salario base más antigüedad. Se devengará entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, y se abonará el 15 de Julio.
- Paga de Navidad: consiste en treinta días de salario base más antigüedad. Se devengará entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, y se abonará el 15 de Diciembre.
- Paga de Marzo: consiste en quince días de salario base con devengo anual, y se prorrateará mensualmente en nómina.

### **Artículo 16. Complementos A Las Prestaciones Por It.**

En los supuestos de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral los trabajadores percibirán las cantidades reflejadas en las Disposiciones de la Seguridad Social además de un complemento del 60% de la base reguladora del mes anterior a la baja para los tres primeros días de baja y con excepción del plus de transporte.

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores percibirán un complemento que les cubra el 100% de las retribuciones de la tabla salarial y con excepción del plus de transporte.





## **Artículo 17. Embarazo Y Maternidad**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

## **Artículo 18. Revisión Médica**

La empresa garantizará que se realice un reconocimiento médico periódico a sus trabajadores/as.

El reconocimiento médico se ajustará tanto a las funciones que desarrolla cada trabajador en su puesto de trabajo, como a las condiciones de trabajo en las que el operario realiza sus funciones. De todas las maneras, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 19. Póliza De Seguro**

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra las situaciones de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta o total, como consecuencia de sufrir un accidente de trabajo. La cuantía de la indemnización será de 15.000 euros para todos los supuestos.

## **Artículo 20. Ropa De Trabajo**

- Ropa de Verano

Dos camisetas, un pantalón de verano, un par de botas de verano o zapatos homologados y un chaleco reflectante para la seguridad.

- Ropa de Invierno

Dos camisetas, un pantalón de invierno, un par de botas homologadas, un chaquetón de abrigo cada tres años, una chaqueta o sudadera, y un chubasquero.

## **Artículo 21. Faltas Y Sanciones**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el convenio del sector vigente en cada momento.

## **Artículo 22. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el jefe de servicio tuvo conocimiento de la misma.

## **Artículo 23. Ayuda De Estudios**





Se establece una ayuda de estudios de 100 euros por cada trabajador/a que tenga un hijo en Enseñanza Primaria, ESO, Bachillerato y Módulos Formativos de cualquier ciclo. Esta cantidad será de 150 euros para aquellos trabajadores que tengan dos o más hijos en dichos cursos.

Para el abono de dichas cantidades, durante los meses de Octubre y Noviembre se deberá presentar justificante de dichos estudios.

Estas cantidades serán abonadas íntegras a todos los trabajadores/as, con independencia de su jornada laboral.

#### **Artículo 24. Subrogación**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quién 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 nos tener indicados en el presente artículo. En el sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como personal, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desarrollada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

**A)** En todos los supuestos de final, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga el relevo entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo a actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la joven empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetado esta los derechos y deberes que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den algunos 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 al final efectivo del servicio, sea cuál había sido la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, había habido trabajo en otra contrata.
2. Trabajadores, con pleno derecho a la reserva de puesto de trabajo, que en el momento del final efectivo 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 cualquiera otra situación análoga.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan la alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su





antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de joven ingreso que por exigencia del cliente se habían incorporado a contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación en los 4 meses anteriores al final de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan la otros por jubilación teniendo cumplidos 64 años dentro de los 4 últimos meses anteriores al final efectivo de la contrata y con una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.

**B)** Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar mediante documento que hace fe por la empresa o entidad pública saliente o la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique dando fe a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

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

**D)** La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o personal cesante, noticia adjudicataria, cliente y trabajador. Si el cliente había rescindido la contrata de una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por si incluso, operará la subrogación para lo propio cliente nos tener señalados en este artículo.

**Y)** En el supuesto de agrupación de contratas, en el que una o varias contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación operará respecto a todos los trabajadores que, con independencia de la modalidad de contrato, habían realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo lo eres con independencia de que con anterioridad había prestado servicios en las diferentes contratas, zonas, divisiones o servicios.

Se Subrogarán además, los trabajadores que se encuentren en los supuestos de los apartados 2, 3 4 y 5 del apartado La de este artículo, y que habían realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios agrupados.

**F)** La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de relevo de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que entonces podan efectuarse, aun tratándose de los normales relevos que se produzcan entre empresas o entidades públicas o personales que lleven a cabo a actividad de los correspondientes servicios, y esto aun cuando la relación jurídica



se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, nos tener indicados y lo eres con independencia tanto de la aplicación en su caso del previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

**G)** La empresa saliente deberá entregar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los documentos de cotización TC- 1 y TC-2 de la Seguridad Social, o en su caso de los que legalmente los sustituyan, de los referidos cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre, apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si el trabajador había sido 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 este recibió de la empresa saliente su liquidación de las partes proporcionales no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la noticia adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la noticia titular.

### **Artículo 25. Excedencias**

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.





El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes

de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

En las excedencias pactadas se estará a lo que acuerden las partes.

**ANEXO 1****TABLA SALARIAL JULIO 2008**

	<b>S. BASE x12</b>	<b>P. TOXICO x12</b>	<b>P. NOCTURNO x12</b>	<b>P. TRANSPORTE x11</b>	<b>P. ACTIVIDAD x12</b>
CONDUCTOR DIA	766,46 €	153,29 €	- €	100,04 €	126,00 €
COND. NOCHE	766,46 €	153,29 €	191,62 €	100,04 €	126,00 €
PEON DIA	675,97 €	135,19 €	- €	100,04 €	126,00 €
PEON NOCHE	675,97 €	135,19 €	168,99 €	100,04 €	126,00 €
ENCARGADO	885,19 €	177,04 €	- €	100,04 €	126,00 €

**TABLA SALARIAL JULIO 2009**

	<b>S. BASE x12</b>	<b>P. TOXICO x12</b>	<b>P. NOCTURNO x12</b>	<b>P. TRANSPORTE x11</b>	<b>P. ACTIVIDAD x12</b>
CONDUCTOR DIA	804,40 €	160,88 €	- €	104,99 €	132,24 €
COND. NOCHE	804,40 €	160,88 €	201,11 €	104,99 €	132,24 €
PEON DIA	709,43 €	141,88 €	- €	104,99 €	132,24 €
PEON NOCHE	709,43 €	141,88 €	177,36 €	104,99 €	132,24 €
ENCARGADO	929,01 €	185,80 €	- €	104,99 €	132,24 €

**Disposición Final**

Para todas aquellas materias no recogidas en este Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento a la Legislación Vigente en general y en el Convenio Nacional de Limpieza Pública, Recogida de RSU, Riegos, etc publicado en el BOE en fecha 07/03/1996.