

**Convenio colectivo para a empresa Celta Prix, S.L., limpeza viaria e recollida de RSU do concello de Burela (Anos 2005-2008)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo é de ámbito de empresa e regula as relacións laborais na empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Burela Celta Prix, S.L.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo subscríbese para o ámbito territorial do termo municipal de Burela, no cal Celta Prix, S.L. realiza, por concesión administrativa do Concello de Burela, a limpeza viaria e recollida de lixo no indicado termo municipal.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan sometidos ás estipulacións deste convenio os traballadores da empresa concesionaria dos servizos de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Burela.

Artigo 4º.-Ámbito temporal, denuncia e prórroga.

A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2008, con independencia da súa data de publicación no BOP ou DOG, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2005.

Entenderase denunciado automaticamente con dous meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. A representación dos traballadores comprométese a presentarlle á empresa un anteproxecto de novo convenio antes do 31 de decembro de 2008 e as negociacións iniciaranse antes do 15 de xaneiro de 2009.

Artigo 5º.-Entrada en vigor.

Este convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no BOP de Lugo ou DOG, aínda que os efectos económicos terán vixencia desde o 1 de xaneiro de 2005.

Artigo 6º.-Salarios.

Despois de revisadas as táboas salariais de 2004 co IPC real resultante a 31-12-2004, as táboas para os catro anos de vixencia do convenio incrementaranse segundo o seguinte:

-Para o ano 2005 incrementaranse as táboas de 2004 co IPC real.

-Para o ano 2006 incrementaranse as táboas de 2005 co IPC real máis o 0,5%.

-Para o ano 2007 incrementaranse as táboas de 2006 co IPC real máis o 0,5%.

-Para o ano 2008 incrementaranse as táboas de 2007 co IPC real.

-Despois de aplicar ao comezo de cada ano o incremento inicial do IPC previsto (máis o 0,5% en 2006 e 2007), os salarios serán revisados cp IPC real resultante o 31 de decembro de cada ano, e aboaranse aos traballadores as diferenzas, aplicándose o incremento do ano seguinte sobre as táboas resultantes da revisión do ano anterior.

As táboas salariais para o ano 2005 anéxanse a este documento.

Artigo 7º.-Complemento de transporte.

Durante a vixencia do convenio serán os sinalados nas táboas que se anexan.

Artigo 8º.-Complemento penoso, tóxico e perigoso.

Durante a vixencia do convenio son os sinalados na táboa anexa.

Artigo 9º.-Pagas extraordinarias.

---

<sup>1</sup> Publicadno no DOG núm. 107, do 6 de xuño de 2005.

Establécense dúas pagas extraordinarias nos meses de xullo e decembro respectivamente, nunha contía de salario base máis antigüidade; as devanditas pagas aboaranse entre os días 12 e 17 dos meses de xullo e decembro respectivamente.

#### Artigo 10º.-Vacacións.

Durante o primeiro trimestre de cada ano elaborárase un calendario que recollerá os períodos de disfrute de cada traballador. En todos os casos, o traballador terá que coñecer con 2 meses de antelación os seus períodos de disfrute. Todos os traballadores desfrutarán dun período de vacacións de 30 días naturais consecutivos, no caso de que as vacacións sexan partidas, os traballadores desfrutarán de 22 días laborables partidos en dous períodos. O período vacacional será durante todo o ano, excepto os meses de xullo e agosto.

#### Artigo 11º.-Incapacidade temporal.

As contías de aboamento do diferencial entre a prestación e a percepción do traballador, que suplementará a empresa, será a seguinte: para o ano 2005, ata o 100% do salario que lle corresponda ao traballador en caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional; para o mesmo ano 2005 a empresa non suplementará cantidades polo concepto de enfermidade común. Para o ano 2006, o suplemento a cargo da empresa por accidente de traballo e enfermidade profesional será ata o 100% e para o caso de enfermidade común ata o 80%. Para o ano 2007, o suplemento a cargo da empresa por accidente de

traballo e enfermidade profesional será ata o 100% e para o caso de enfermidade común ata o 90%. A partir do ano 2008, os suplementos a cargo da empresa, tanto por accidente de traballo, como enfermidade profesional, ou enfermidade común, serán ata o 100%.

#### Artigo 12º.-Vestuario.

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal e a empresa facilitará cada ano as seguintes pezas:

##### Condutores:

- 2 pantalóns.
- 3 camisetas.
- 1 anorak ou chaleco anorak.
- 2 cazadoras.
- 2 pares de botas de seguridade.
- 1 xersei.
- Luvras anticortes.
- 1 traxe de augas.
- 1 chaleco alta visibilidade.

##### Peóns:

- 3 pantalóns.
  - 4 camisetas.
  - 1 anorak ou chaleco anorak.
  - 2 cazadoras.
  - 2 pares de botas de seguridade.
  - 2 xerseis.
  - Luvras anticortes.
  - 1 traxe de augas.
  - 1 chaleco alta visibilidade.
  - 1 gorra de verán e outra de inverno.
- A roupa de traballo entregárase unha vez ao ano durante o mes de xuño.

#### Artigo 13º.-Comisión mixta paritaria.

A comisión mixta paritaria que debe interpretar este convenio estará composta polo delegado de persoal e polo representante da empresa; ás reunións da comisión poderán asistir asesores por cada unha das partes.

A esta comisión correspóndelle a vixilancia e interpretación do convenio.

Artigo 14º.-Garantía do posto de traballo.

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos

públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste artigo:

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

a) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.

2. Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou situacións análogas.

3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores de novo ingreso que por existencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos 4 meses anteriores á finalización daquela.

5. Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, tendo cumpridos 64 anos dentro dos 4 últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberán ser acreditados, de maneira que se dea fe e documentalmente, pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa

entrante, ou a saínte, lle comunique de maneira que dea fe á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.

c) Os traballadores que non desfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, desfrutarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período lle corresponde ao anterior adxudicatario, que o deberá efectuar na correspondente liquidación.

d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador.

Se o cliente rescíndise a contrata a unha empresa para deixar de prestar o servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que realizasen o seu traballo na empresa cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso mesmo cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Subrogaranse así mesmo os traballadores que se encontren nos supostos 2 a 5, ambos inclusive, e que realizasen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

No caso de que distintas contratas, servizo, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou en varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizasen o seu traballo en que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos 4 meses anteriores e todo iso mesmo cando con anterioridade prestasen servizos en distintas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

Subrogaranse, así mesmo, os traballadores que se encontren nos supostos 2 a 5, ambos inclusive e que prestasen os seus servizos nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

A subrogación de persoal, así como os documentos que hai que facilitar, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división delas, así como nas agrupacións que daquela se poidan efectuar, mesmo tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a acti

vidade dos correspondentes servizos, e iso mesmo cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e iso con independencia tanto da aplicación, se é o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como de existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

A empresa saínte deberalle entregar á entrante os seguintes documentos:

-Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.

-Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotización da Seguridade Social dos últimos 4 meses.

-Relación de persoal especificando: nome, apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de desfrute de vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período do seu mandato.

-Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

Artigo 15º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de luns a sábado, cun máximo anual de 1.750 horas.

Elaborarase un calendario laboral, dentro da primeira quincena do mes anterior, cun cuadrante mensual, onde se especifiquen os días de traballo e días libres.

Para o servizo de recollida de RSU, cando coincidan dous festivos seguidos recollerase nun deles e determinarao a empresa.

Para o servizo de limpeza viaria o horario establecido é de 8.00 a 14.00 horas de luns a venres, e de 8.00 a 13.00 horas os sábados.

Para o servizo de recollida de RSU o horario de traballo será de 5.00 a 11.30 horas.

Artigo 16º.-Póliza de seguros.

A empresa contratará para todos os traballadores unha póliza de seguro individual ou colectiva que cobre en caso de morte ou invalidez unha contía

do 18.000 A. A partir do ano 2006 este importe verase incrementado en 1.500 A por ano, pasando a ser de 22.500 A no ano 2008.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

Mentres persista a actual situación de desemprego non se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de forza maior. Neste suposto establécese unha contía de 7 A por hora extra realizada con revisión anual segundo táboas.

Artigo 18º.-Festivos.

Os festivos e domingos traballados aboaranse cun sobresoldo de 40 A por xornada de 6 horas traballadas. Para o caso de xornadas de 4 ou menos horas traballadas, o sobresoldo será de 24 A.

Artigo 19º.-Festividade patronal.

A festividade de San Martiño de Porres, o día 3 de novembro, considérase non laborable para todos os efectos. En caso de coincidir en festivo ou en día de difícil aplicación, trasladarase ao mércores anterior ou posterior.

Artigo 20º.-Licenzas retribuídas.

Todos os traballadores terán dereito ao desfrute de licenzas na forma e condicións seguintes:

-15 días por matrimonio.

-2 días en caso de nacemento de fillo.

-2 días por enfermidade grave ou morte de familiares ata segundo grao, por consanguinidade ou afinidade. Este permiso poderá ampliarse con días de asuntos propios, ou con licenzas sen retribuír, ata un máximo de 5 días.

-4 días cando polo motivo anterior necesite realizar desprazamento.

-1 día por traslado de domicilio habitual.

-Por asuntos propios: 3 días para cada ano de duración do convenio.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público.

-Os días de noiteboa e noitevella, os servizos prestaranse ata as 12.00 horas.

-Durante a xornada de traballo, cada traballador disporá de 20 minutos de descanso.

**Artigo 21°.-Revisión médica.**

A todos os traballadores efectuaráselles unha revisión médica, cos protocolos específicos para cada posto de traballo, que se realizará en Burela. Os resultados da revisión son confidenciais e seranlle entregados ao traballador.

**Artigo 22°.-Antigüidade.**

O complemento de antigüidade percibirase por trienios na contía de 15 A/mes.

**Artigo 23°.-Anticipos reintegrables.**

A empresa creará unha bolsa de 3.000 A cun límite de 300 A por traballador/ano, co fin de lles facilitar aos traballadores anticipos sobre o seu salario. O reintegro do anticipo concedido realizarase como acorden as partes, e en calquera caso como máximo nas 12 pagas seguintes.

**Artigo 24°.-Complementos:**

1. Complemento de transporte, valorase segundo a táboa anexa.

2. Complemento penoso, valorase segundo a táboa anexa.

**Artigo 25°.-Pagamento de salarios.**

Os salarios aboaranse entre os días 1 e 5 de cada mes vencido.

**Cláusulas adicionais**

Primeira.-Establécese unha única paga de compensación por actualización do IPC aplicado no ano 2004. Esta paga farase efectiva dentro dos dous meses seguintes ao da publicación deste convenio no BOP.

**Segunda.-Lexislación complementaria.**

Para todo o non previsto neste convenio observarase o disposto no convenio xeral do sector, Estatuto dos traballadores, e/ou demais lexislación que resultase de aplicación.

**ANEXO**

**Táboa salarial (ano 2005)**

<b>Categorías</b>	<b>Salario base (14 pagas)</b>	<b>Complemento transporte (12 pagas)</b>	<b>Complemento penoso (12 pagas)</b>	<b>Total ano</b>
Encargado	733,68 €	90,61 €	109,92 €	12.677,88 €
Condutor	674,05 €	90,61 €	93,37 €	11.644,46 €
Peón	620,35 €	90,61 €	57,32 €	10.460,06 €