



BOP

MARTES, 29 DE JUNIO DE 2010

Nº 146

DIPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org

www.deputacionlugo.org

Dep. Legal: LU - 1 - 1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo

Teléf.: 982 26 01 24/25/26 - fax: 982 26 02 05

CIG

Consellería de Traballo e Benestar

Delegación Territorial de Lugo

RELACIONES LABORAIS.

CONVENIOS COLECTIVOS.

Exp. 6-2010.

www.cigservizos.org

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa "CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE" da provincia de Lugo, asinado o día 22 de abril de 2010, pola representación da mencionada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTE DEPARTAMENTO TERRITORIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios deste Departamento Territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remitir o texto do mencionada convenio colectivo á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 11 de xuño de 2010.- O Xefe Territorial, Antonio Dacal López.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE" PARA EL CENTRO DE TRABAJO CHANTADA-LUGO.

Lugo, a 22 de abril de 2010.

ASISTENTES:

Por la parte empresarial.

- Ramón Irimia Don.
- Santiago Barbeito Suárez.
- Por la parte social.
- José Luís Fernández Moreira UGT.
- Asesores UGT:
- Manuel Lorenzo Fernández UGT.
- Eladio A. Romero Ares (Asesor UGT).

Reunidos en Lugo siendo las 18.00 horas del día 22 de abril de 2010, se reúnen los anteriormente relacionados, integrantes todos ellos de la Mesa Negociadora del convenio colectivo del personal de la empresa "CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE" para el centro de trabajo Chantada-Lugo.

ACUERDAN:

PRIMERO.- Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad legal para la negociación según se reconoce en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- Aprobar el texto del convenio colectivo del personal de la empresa UTE Chantada para el Centro de trabajo de Chantada Lugo, que se anexa a la presente acta, así como las tablas salariales que también la acompañan.

TERCERO.- Remitir el presente documento, con sus anexos a la Autoridad Laboral competente, para cumplir los efectos legales oportunos, entre ellos el de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTO.- Acuerdan autorizar a MANUEL LORENZO FERNÁNDEZ a registrar y tramitar cualquier asunto relacionado con este convenio, ante Organismos Públicos y Autoridad Laboral competente.

Y para que conste a los efectos oportunos, firman la presente acta siendo las 19:00 horas del día anteriormente señalado.

CONVENIO COLECTIVO de la empresa

"CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE"

para el centro de trabajo Chantada-Lugo

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales en la empresa concesionaria de los servicios públicos de limpieza viaria y recogida de basuras del Excmo. Ayuntamiento de Chantada: "CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE".

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Chantada, en el cual "CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A. UTE" realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Chantada, la limpieza viaria y recogida de basuras en el indicado término municipal.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

Queda sometido a las estipulaciones de este convenio el personal de la empresa concesionaria de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras del Excmo. Ayuntamiento de Chantada.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una duración de 3 años, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

ARTÍCULO 5º.- ENTRADA EN VIGOR.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, con efectos económicos desde dicha fecha.

ARTÍCULO 6º.- DENUNCIA.

Se estipula un plazo de duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012, pactándose de común acuerdo que con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

ARTÍCULO 7º.- SALARIOS.

Durante la vigencia del convenio los salarios son los señalados en las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 8º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del convenio serán los señalados en las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 9º.- PLUS PENOSO, TÓXICO Y PELIGROSO.

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla anexa.

ARTÍCULO 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen 3 pagas, que se abonarán el día 15 de los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente, en una cuantía de 30 días de salario base más antigüedad.

En el año 2010 se abonará una nueva paga el 15 de septiembre, en cuantía de 15 días de salario base en antigüedad. En el año 2011 y desde este mismo año en adelante, esta paga se abonará el 15 de septiembre, siendo de 30 días de salario base y antigüedad.

ARTÍCULO 11º.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de un período vacacional de 31 días naturales. Durante el primer mes del año 2010 se elaborará un calendario que recogerá los períodos de disfrute de cada trabajador y trabajadora.

Para los años sucesivos, se tomará el cuadro del año anterior y se correrá un mes, y así sucesivamente, para que de esta forma, el personal pueda disfrutar del periodo vacacional en diferentes épocas del año en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 12º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de baja por Incapacidad Temporal los suplementos a cargo de la empresa, tanto por accidente de trabajo, como por enfermedad profesional o enfermedad común, serán hasta el 100% del salario base, antigüedad en su caso, plus penoso y plus de transporte del personal afectado.

Se crea una comisión de seguimiento, formada por una persona representante de la empresa y otro del personal, acompañados de un asesor si lo consideran oportuno cada una de las partes. La frecuencia de las reuniones de esta comisión de seguimiento se establece, inicialmente, cada tres meses.

ARTÍCULO 13º.- VESTUARIO.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada año las siguientes prendas, que serán entregadas entre el 15 de mayo y el 15 de julio.

Conductores/as:

- 2 pantalones.
- 2 polos.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 cazadora.
- Guantes anticortes.
- 1 par de zapatos de verano.

Peones/as:

- 2 pantalones.
- 1 pantalón traje de aguas.
- 2 polos.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de agua.
- 2 cazadoras.
- 1 gorra de invierno y una de verano.
- 1 anorak.
- Guantes anticortes.
- 1 par de zapatos de verano.

ARTÍCULO 14º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

La Comisión mixta paritaria que debe interpretar este convenio estará compuesta por la persona delegada de personal y por la persona que ostente la representación

de la empresa; a las reuniones de la Comisión podrá asistir además, una persona en calidad de asesora por cada una de las partes.

A esta Comisión le corresponde la vigilancia e interpretación del convenio.

ARTÍCULO 15º.- GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

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

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, sí como respecto de cualquier ore figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, el personal de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguiente supuestos:

1. Trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores y trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores y trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los 4 meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores y trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los 4 últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo Estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1.194/85, de 17 de julio.

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

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

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y personal.

Si el cliente rescindiera la contrata a la empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

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

Se subrogarán así mismo las personas que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicio, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todas aquellas personas que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los 4 meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán así mismo las personas que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive y que

hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

La empresa saliente deberá 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 del personal afectado.

- Fotocopia del TC - 1 y TC - 2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos 4 meses.

- Relación de personal especificando: Nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si la persona es representante legal de los trabajadores y trabajadoras, 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 persona trabajadora afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

ARTÍCULO 16º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- CONDUCTOR/A: En posesión del carné de conducir correspondiente cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- PEÓN/A: Persona encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

ARTÍCULO 17º.- JORNADA LABORAL.

Respecto a la jornada laboral se pacta una jornada de 39 horas semanales, de lunes a sábados, y se establece

una libranza para todo el personal de un sábado y un jueves al mes.

Se garantizará por parte del personal la prestación de los servicios en días festivos, domingos y días de mercado, tal y como se hace en la actualidad.

ARTÍCULO 18º.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Para todo el personal se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectiva que cubra, en caso de muerte o invalidez derivada exclusivamente de accidente laboral, un capital de 15.000,00 euros.

La edad máxima de aplicación de la presente póliza se sitúa en los 65 años. No obstante, si las disposiciones legales en un futuro elevasen la edad de jubilación, la efectividad de la póliza se prolongaría hasta la nueva edad de jubilación. Esta póliza de accidentes entrará en vigor en el momento en que este convenio se publique en el BOP. Hasta esa fecha, el personal de la empresa estará cubierto por la póliza del anterior convenio.

ARTÍCULO 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Mientras persista la actual situación de desempleo, no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. En este supuesto, se liquidarán en cuantía de 10,15 euros por hora extra realizada. En el año 2011 se incrementará el precio de la hora un 2% y en el año 2012 un 3%.

ARTÍCULO 20º.- FESTIVOS.

Los festivos serán jornadas de cinco horas. Se retribuirán con un sobresueldo de 65 euros por día trabajado. Los días de mercado, cuando sean festivos se pagarán a 65 euros por día trabajado.

Cuando no sean festivos, se abonarán a 45 euros por día trabajado para el resto de días.

Para el año 2011 estas cantidades se incrementarán en el 2% y para el 2012 se incrementarán en el 3%.

ARTÍCULO 21º.- FESTIVIDAD PATRONAL.

La festividad de San Martín de Porres el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo o en día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles anterior o posterior.

ARTÍCULO 22º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute, además de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- 15 días por matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo que se sumarán a los días establecidos en el Estatuto de Trabajadores.
- 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

- 4 días cuando el motivo anterior necesite realizar desplazamiento.

- 2 días por traslado de domicilio habitual.

- 7 días por asuntos propios.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Los días de asuntos propios no podrán unirse a las vacaciones, ni a festivos o días de libranza, que encadenen más de 2 días libres.

ARTÍCULO 23º.- REVISIÓN MÉDICA.

A todo el personal se le efectuará una revisión médica una vez al año, que se realizará en Chantada. Si no fuese posible realizarla en Chantada, se les abonará al personal la dieta que corresponda por kilometraje para que acudan a la clínica concertada. Los resultados de la revisión serán entregados al personal.

ARTÍCULO 24º.- ANTIGÜEDAD.

El plus de antigüedad se devengará por trienios con una cuantía de 32,18 euros mensuales por trienio. Para el 2º y 3º año se incrementará esta cantidad en el 2% y 3% respectivamente.

Se establece en cinco la cantidad máxima de trienios a liquidar a cada persona trabajadora.

ARTÍCULO 25º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

1. Al amparo del artículo 166.2º de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando se junten los requisitos legalmente establecidos y, en especial, al de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

2. La solicitud deberá remitirse a la empresa o a las empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes, se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas, lo que implica que puedan existir cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se pactasen con la empresa saliente, tales como: jornada que hay que reducir, distribución de jornada o pago del salario. Así mismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores y trabajadoras, especificando caso por caso, las condiciones de cada persona.

4. El 15% de la jornada que corresponda del trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

a. Con treinta años o más de antigüedad en su vida laboral, se reconoce una dispensa absoluta en el trabajo.

b. Con veinte años de antigüedad en su vida laboral y hasta treinta, se reconoce una dispensa del 75% del trabajo.

c. Con diez años de antigüedad en su vida laboral y hasta veinte, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

d. Todo esto sin perjuicio del acuerdo al que pueda llegar el personal de la empresa.

Hasta que el personal jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 26º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La empresa creará una bolsa de 3.000 euros con un límite de 300 euros por persona trabajadora al año, a fin de facilitar a los trabajadores y trabajadoras anticipos sobre su salario. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

ARTÍCULO 27º.- PLUS NOCTURNO.

El plus nocturno se valorará según las tablas que se anexionan. Siendo abonado el 100% reflejado en dichas tablas, en caso de que la jornada realizada en horario nocturno supere el 50% de dicha jornada. De no ser así, se abonará la cantidad proporcional a las horas realizadas en jornada nocturna.

ARTÍCULO 28º.- PAGO DE SALARIOS.

Los salarios se abonarán del 1 al 5 de cada mes.

ARTÍCULO 29º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En los supuestos de sanción, con vehículos de la empresa en horas de trabajo, que supongan la retirada del carné de conducir, siempre y cuando no hubiese mala fe o dolo en la consecución de los hechos, la empresa vendrá obligada a darle trabajo retribuyendo al personal de acuerdo con la categoría profesional de los trabajos desempeñados percepciones salariales y por el tiempo que dure la retirada del carnet.

En el supuesto de que dicha sanción se produzca fuera de horas de trabajo, la empresa le proporcionará otro trabajo percibiendo el salario correspondiente a la categoría que se le asigne y por el tiempo que dure la retirada del carné de conducir.

Este beneficio quedará sin efecto en caso de incumplimiento, durante la jornada laboral, de las normas de seguridad incluidas en la ficha específica del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 30º.- GARANTÍAS SINDICALES.

La persona delegada de personal tendrá las garantías que prevé el artículo 68 del ET y demás disposiciones legales.

La persona delegada de personal dispondrá de 15 horas sindicales retribuidas como horas legalmente trabajadas.

La persona delegada de personal no podrá ser sancionada ni despedida, conforme a lo establecido dentro de las Leyes de aplicación.

ARTÍCULO 31º.- LEGISLACION APLICABLE.

Lo no previsto ni regulado por el presente convenio se regulará por lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Recogida de RSU, Riegos, etc (BOE 07-III-1996), en el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL 1.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente convenio, se abonarán en un plazo máximo de un mes contado a partir de la fecha de publicación del mismo en el BOP.

DISPOSICION ADICIONAL 2.

Cláusula de revisión salarial:

Para el año 2010 se estable una cláusula de revisión para todos los conceptos salariales en el caso de que al IPC real estatal a 31 de diciembre de 2010 registrase un incremento superior al 1,5% acordado. En este caso se efectuará una revisión salarial al alza en el exceso de la indicada cifra, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010 y sirviendo de base para aplicar el incremento pactado para el año 2011.

Para el año 2011 se estable una cláusula de revisión para todos los conceptos salariales en el caso de que al IPC real estatal a 31 de diciembre de 2011 registrase un incremento superior al 2% acordado. En este caso se efectuará una revisión salarial al alza en el exceso de la indicada cifra, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011 y sirviendo de base para aplicar el incremento pactado para el año 2012.

Para el año 2012 se estable una cláusula de revisión para todos los conceptos salariales en el caso de que al IPC real estatal a 31 de diciembre de 2012 registrase un incremento superior al 3% acordado. En este caso se efectuará una revisión salarial al alza en el exceso de la indicada cifra, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012.

ANEXO 1: Tablas salariales.

TABLA SALARIAL AÑO 2010					
Categorías	Salario base	Plus penoso	Plus transporte	Plus nocturno	Total anual
	x15,5	x12	x12	x12	
Conductor/a día	842,05	170,44	115,48		16.482,82
Conductor/a noche	842,05	170,44	115,48	213,37	19.043,26
Peón/a día	775,53	156,86	115,48		15.288,80
Peón/a noche	775,53	156,86	115,48	196,39	17.645,48
TABLA SALARIAL AÑO 2011					
Categorías	Salario base	Plus penoso	Plus transporte	Plus nocturno	Total anual
	x16	x12	x12	x12	
Conductor/a día	858,90	173,85	117,79		17.242,08
Conductor/a noche	858,90	173,85	117,79	217,64	19.853,76
Peón/a día	791,04	160,00	117,79		15.990,12
Peón/a noche	791,04	160,00	117,79	200,32	18.393,96
TABLA SALARIAL AÑO 2012					
Categorías	Salario base	Plus penoso	Plus transporte	Plus nocturno	Total anual
	x16	x12	x12	x12	
Conductor/a día	884,66	179,06	121,32		17.759,12
Conductor/a noche	884,66	179,06	121,32	224,17	20.449,16
Peón/a día	814,77	164,80	121,32		16.469,76
Peón/a noche	814,77	164,80	121,32	206,33	18.945,72

R. 03300