

Visto o expediente do convenio colectivo de CELTA PRIX, S.L. (centro de Vilasantar) (código convenio 1504481), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 26.06.07 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 29.05.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 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, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, 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, 4 de xullo de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CELTA PRIX PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE VILASANTAR

CAPÍTULO I

CONDICIÓN XERAIS

Artigo 1.–Ámbito territorial e funcional.

Este convenio colectivo obriga á empresa Celta Prix S.L. na súa relación cos traballadores vencellados á mesma en virtude da relación xurídico-laboral de natureza indefinida ou temporal que presten servizos de recollida de lixo no centro de traballo de Vilasantar, establecido este como unidade produtiva autónoma en aplicación do establecido no artigo 1.5 do RDL 1/1995, do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2.–Centros de traballo.

O centro de traballo de Vilasantar abrangue os servizos de recollida de lixo nos concellos de Poi, Castro de Rei, Outeiro de Rei, Friol, Curtis, Vilasantar, Cesuras, Sobrado dos Monxes, Oza dos Ríos e Coirós.

Artigo 3.–Vixencia.

O período de vixencia deste convenio colectivo será de catro (4) anos, do 1 de xaneiro de 2007, concluíndo o 31 de decembro de 2010, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia. Con independencia da súa entrada en vigor, os seus efectos económicos o serán con data 1 de xaneiro de 2007.

Artigo 4.–Denuncia.

A denuncia deste convenio deberá efectuarse por escrito á outra parte, cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento ou do de calquera das súas prórrogas.

En caso de non ser denunciado validamente, prorrogarase a súa vixencia, actualizando os conceptos económicos coa mesma porcentaxe que experimente o índice de prezos ó consumo anual (IPC).

Artigo 5.–Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Se a xurisdición competente anulase ou invalidase algúns dos seus artigos parcial ou totalmente, as partes asinantes reuniríanse co obxecto de solucionar o problema presentado, mantendo inalterable o resto do contido do convenio.

Artigo 6.–Comisión de vixilancia do convenio.

Para entender das cuestións ou reclamacións que puidesen derivar da aplicación deste convenio, formarase unha comisión composta con igual representación pola parte sindical e da empresa, e que incluíra a totalidade da representación sindical.

Dita comisión disporá dun prazo de dez días para resolver as cuestións que se lle poidan presentar. A súa decisión terá carácter vinculante para ámbalas partes.

No caso de non emitirse resolución ou non acadar acordo en dito prazo, ambas partes poderán solicitar a mediación no Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, da Administración laboral e/ou facendo uso das medidas legais que estimen oportunas.

Artigo 7.–Garantía “ad personam”.

Respectaríanse as condicións persoais que en conxunto anual excedan das condicións establecidas neste convenio, como garantía “ad personam”.

Artigo 8.–Lexislación aplicable.

No non previsto nin regulado neste convenio haberá que atermos ó disposto no convenio xeral do sector publicado no BOE de 7 de marzo de 1996, no Estatuto dos Traballadores e demais normas de aplicación.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 9.–Organización, dirección e control da actividade laboral.

É competencia única e exclusiva da dirección da empresa, de acordo co contido específico do artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e a lexislación laboral vixente, a ordenación dos recursos, a súa organización dirección e control; todo iso en relación á organización teórica e práctica do traballo, asignación de funcións e control e verificación da actividade laboral.

A organización do traballo ten como obxecto acadar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente ós seus recursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ten a obriga de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ao traballo, para que esta organice axeitadamente o servizo. Será preceptivo a información e consulta do comité de empresa ou delegado de persoal para trasladar definitivamente a un traballador a un posto distinto ó seu habitual nos casos que ocorran as modificacións substanciais das condicións de traballo seguintes:

- a) Xornada de traballo
- b) Horario
- c) Sistemas de traballo e rendementos

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

Artigo 10.–Clasificación profesional.

En canto á determinación das distintas categorías profesionais consignadas neste convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura determinada pola dirección da empresa non o require.

Pola función profesional, o persoal encádrase nalgunha das categorías profesionais que se enumeran a continuación:

- Encargado.
- Conductor.

– Peón.

A relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

Artigo 11.–Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional, non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.

As condicións nas que se pode efectuar a mesma, son as recoñecidas polo Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artigo 12.–Contratación.

O ingreso ao traballo realizarase de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral vixente no momento de efectuarse.

Deberá entregarse no prazo de 10 días copia básica ao Representante dos traballadores, quen deberá firmala como garantía da súa entrega.

Cando se realice un contrato de duración determinada previsto na letra b) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, que se concerte para atender circunstancias do servizo, acumulación de tarefas, etc., a duración máxima do contrato poderá ser de 6 meses dentro dun período de 12 meses. En caso de que se concerte por un período inferior, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder de dito límite máximo.

Artigo 13.–Período de proba.

De acordo co contido do artigo 14 da Lei do ET, poderá concertarse por escrito un período de proba de:

– Para a categoría de encargado concértase un período de 90 días.

– Con relación ó resto do persoal, establécese un período de 60 días.

Artigo 14.–Subrogación do persoal e garantía do posto de traballo.

Ó obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, mediante calesquera 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 do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente 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 desenvolvida por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

A) En tódolos supostos de remate, 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 a realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gocen na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dean algúns dos seguintes supostos:

1.–Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ó remate efectivo do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballara noutra contrata.

2.–Traballadores, con dereito á reserva de posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma, e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou calquera outra situación análoga.

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

4.–Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación nos 4 meses anteriores ó remate daquela.

5.–Traballadores que substitúan a outros por xubilación tendo cumpridos 64 anos dentro dos 4 últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e cunha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación.

B) Tódolos supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar dando fe e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte ou a entrante, e no prazo de 10 días hábiles contados dende o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique dando fe á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.

C) Os traballadores que non gozarán das súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación, as gozarán coa nova empresa adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo 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 rescindira a contrata dunha empresa para deixar de presta-lo servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

E) No suposto de agrupación de contratas, no que unha ou varias contratas, servizos, zonas ou divisións de aquelas se agrupen en unha ou varias, a subrogación operará respecto de tódolos traballadores que, con independencia da modalidade de contrato, realizarán o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo elo con independencia de que con anterioridade prestara servizos nas diferentes contratas, zonas, divisións ou servizos.

Subrogaranse asemade, os traballadores que se atopen nos supostos dos apartados 2, 3 4 e 5, do apartado A deste artigo, e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados.

F) A subrogación de persoal, así como os documentos a facilitar, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquela podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e isto aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e elo con independencia tanto da aplicación no seu 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.

G) A empresa saínte deberá entregar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos documentos de cotización TC-1 e TC-2 da Seguridade Social, ou no seu caso dos que legalmente os substitúan, dos referidos catro últimos meses.
- Relación de persoal especificando: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de goce de vacacións. Se o traballador fora representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación das partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

CAPÍTULO V

XORNADA, DESCANSO, VACACIÓNS E AUSENCIAS

Artigo 15.–Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 39 horas semanais, de luns a sábado, e nas quendas de mañá e tarde, tal e como se ven facendo na actualidade. As quendas de tarde afectan ós servizos de Castro de Rei, Vilasantar, Friol e Sobrado.

Artigo 16.–Descanso de xornada continua.

Os traballadores terán un descanso de vintecinco minutos para o bocadillo e de dez minutos ao remate da xornada para a súa hixiene persoal, o cal computará como tempo efectivo de traballo.

Artigo 17.–Prolongación da xornada.

Dada a peculiaridade inherente dos servizos públicos que se levan a cabo, os traballadores con funcións de recollida de lixo e limpeza viaria, estarán obrigados de ocorrer circunstancias que requiran unha pronta e inmediata execución dos traballos, imposibilitando o aprazamento, suspensión ou interrupción destes a prolonga-la súa xornada normal de traballo, sen prexuízo dos dereitos que se establecen neste convenio e cos límites fixados pola normativa aplicable ao tempo de traballo.

Artigo 18.–Descanso semanal.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido. Si este descanso non se produce en domingo, e coincide con día festivo, trasladarase ao día anterior ou posterior.

Establécese como día festivo inhábil o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres.

Artigo 19.–Calendario laboral.

Elaborarase un calendario anual, que será exposto no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo, no primeiro mes do ano.

Artigo 20.–Vacacións.

O período de vacacións será de trinta e un días naturais, partidos en períodos de 15 (quince) días, e diferenciando entre inverno e verán, tal e como se ven facendo na actualidade, para todo o persoal afectado por este convenio, que leve un ano ao servizo del. O persoal con menor antigüidade terá dereito o goce de xeito proporcional.

O período ordinario de goce de vacacións, será todo o ano.

Durante o primeiro trimestre do ano elaborarase un calendario que recollerá os períodos de goce de cada traballador. En tódolos casos, o traballador terá que coñecer con 2 meses de antelación os seus períodos de goce.

Artigo 21.–Licenzas.

1. O traballador, previo aviso e xustificación, terá dereito ao goce de licenza remunerada polos motivos e tempos seguintes:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave, entendida esta como a que conleva hospitalización, ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite desprazarse ao efecto dentro da provincia da Coruña, disporá de dous días, e si o desprazamento é fóra da provincia disporá de tres días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro da mesma provincia, e tres días se é en distinta provincia.
- d) O tempo necesario para a asistencia a exames aos que deba concorrer o traballador, con previo aviso e xustificación posterior.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1 do artigo 46 do Real Decreto Legislativo 1/1995 do Estatuto dos Traballadores.
- f) Para realizar función sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.
- g) Sete días ó ano de asuntos propios de libre disposición. Deberanse solicitar por escrito, cunha antelación de alomenos tres días. Non poderán solicitarse en pontes nin engadirse ás vacacións, nin acumular máis de dous segundos.

Artigo 22.–Excedencia forzosa.

Os supostos de excedencia forzosa previstos na lei darán lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo que motivou a excedencia.

A duración do contrato de traballo non se verá alterada pola situación de excedencia forzosa do traballador, e no caso de chegar ó termo do contrato durante o transcurso desta extinguirase dito contrato, logo da súa denuncia ou aviso previo, salvo pacto en caso contrario.

Artigo 23.–Excedencia voluntaria.

O traballador, con polo menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito á excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito, só poderá ser exercitado de novo polo mesmo traballador se transcorresen dous anos dende a incorporación da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a unha excedencia similar á indicada no parágrafo anterior polo coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por se mesmos, e non desempeñen actividade retribuída.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producise na empresa, e sempre que o solicite con, polo menos, un mes de antelación ó termo da excedencia. No caso

de excedencia para atender ó coidado dun fillo, e durante o primeiro ano a partir do inicio desta, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante o tempo en que permaneza en situación de excedencia para o coidado dun fillo.

Durante o período de excedencia o traballador non poderá prestar os seus servizos noutra empresa que se dedique á mesma actividade. Se así o fixera, perderá automaticamente o seu dereito de reingreso.

Nas excedencias pactadas haberá que averse ao que establezan as partes.

CAPÍTULO VI

CONDICIÓN ECONÓMICAS

Artigo 24.–Salario.

A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan na táboa salarial anexa. Dito concepto farase efectivo antes do día 15 de cada mes.

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse no mes en curso. Asemade o traballador poderá recibir un anticipo ao mes no que a contía non será superior ó 90 por 100 das cantidades que ten dereito a percibir.

Artigo 25.–Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias ao ano, que poderán prorratearse na nómina mensual, denominadas Nadal, verán e marzo. A contía da paga extraordinaria completa será de 30 días de salario base, e antigüidade, e aboaranse na última quincena dos meses de marzo, xuño e decembro.

Ditas pagas non se verán afectadas pola situación de Incapacidade Transitoria.

Artigo 26.–Complemento de antigüidade.

Percibiranse por trienios. O seu importe será de 30 euros mensuais. O seu abono producirase con efectos do mes seguinte o seu cumprimento, e co recoñecemento dos servizos xa prestados. Este concepto verase incrementado anualmente no IPC real.

Artigo 27.–Plus de transporte.

Os traballadores percibirán un plus de transporte por valor mensual, segundo indican as táboas, para as categorías de encargado, condutor e peón, que se percibirá en 12 mensualidades.

Artigo 28.–Penosidade, toxicidade e perigosidade e responsabilidade.

Aboarase por este concepto, conforme ás táboas salariais que se anexan. Estas cantidades serán aboadas en doce mensualidades.

Artigo 29.–Nocturnidade.

Tódolos traballadores que realicen a xornada entre as vinte dúas (22.00 horas) e as seis (06.00 horas) percibirán un complemento de nocturnidade conforme ao importe que se anexa nas táboas salariais. De existir nocturnidade parcial, o importe a percibir polo traballador será o que corresponda polo prorrateo que figura nas táboas salariais.

Artigo 30.–Horas extraordinarias.

A empresa respectará, no concernente ó número de horas extras, o estipulado nas disposicións legais vixentes. Tódalas horas que con carácter extraordinario realice o persoal comprendido neste convenio, seranlles aboadas a 10 €por hora.

Artigo 31.–Horas extraordinarias por forza maior.

Entenderanse como horas extraordinarias por forza maior, aquelas que se realicen para atender traballos imprevistos, accidentes, inclemencias climatolóxicas, ausencias imprevistas e as que, en xeral, obedezan á necesidade derivada do carácter dos servizos que se realizan. A súa execución será obrigatoria para o traballador.

A retribución destas aboarase cun prezo unitario de 10 €por hora.

Artigo 32.–Traballos en festivos.

Todo o persoal que, por necesidades do servizo, traballe no tempo de descanso semanal e/ou festivo, percibirá a cantidade de 55 euros brutos por cada xornada. Este aboamento realizarase no mes seguinte ao que tivese lugar. No caso de coincidir dous festivos consecutivos ou días especialmente escollidos polo concello, aboarase o indicado importe, en concepto de complemento de festivo. Este concepto verase incrementado anualmente no IPC real.

Artigo 33.–Roupa de traballo.

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

Condutores	Peóns:
– Tres camisas	– Tres pantalóns
– Dous pantalóns	– Catro camisas
– Un xersei	– Dous xerseis
– Unha cazadora	– Dúas cazadoras
– Un anorak	– Un anorak
– Un par de botas de seguridade	– Un traxe de augas
– Un par de botas de auga	– Un par de botas de seguridade
– Un traxe de augas	– Un par de botas de auga
– Un par de botíns	– Unha gora de inverno e unha de verán
– Guantes anticortes	– Un par de botíns
	– Guantes anticortes

Entregarase unha vez ó ano entre o 15 de maio e o 15 de xuño.

CAPÍTULO VII

FALTAS E SANCIONES

Artigo 34.–Facultade disciplinaria.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos 56 e seguintes do vixente convenio xeral do sector.

Artigo 35.–Graduación das faltas.

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo da empresa clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

CAPÍTULO VIII

CONDICIÓN S SOCIAIS

Artigo 36.–Complementos ás prestacións de IT.

No suposto de incapacidade temporal os suplementos a cargo da empresa, tanto por accidente de traballo, como por enfermidade profesional ou laboral, será ata o 100%. A festividade e nocturnidade, prorratearase a dos seis últimos meses.

Artigo 37.–Indemnización por accidente de traballo.

Establécese a seguinte indemnización a tódolos traballadores afectados a este convenio:

- En caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez, causadas por accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa aboará a cantidade de 15.000,00 euros.
- No suposto de morte, a indemnización establecida aboaráselle os herdeiros legais.
- A empresa concertará cunha entidade xestora de toda solvencia a correspondente póliza que garante tal evento.

Artigo 38.–Retirada do permiso de conducir.

Nos supostos de sanción, con vehículos da empresa en horas de traballo, que supoñan a retirada do carné de conducir, sempre e cando non houberse mala fe ou dolo na consecución dos feitos, a empresa virá obrigada a darlle traballo retribuindo ó traballador de acordo coa categoría profesional dos traballos desempeñados, percepcións salariais e polo tempo que dure a retirada do carné.

No suposto de que dita sanción se produza fóra de horas de traballo, a empresa proporcionarlle outro traballo, percibindo o salario correspondente á categoría que se lle asigne, e polo tempo que dure a retirada do carné de de conducir.

Este beneficio quedará sen efecto no caso de incumprimento, durante a xornada laboral, das normas de seguridade incluídas na ficha específica do posto de traballo.

CAPÍTULO IX

SEGURIDADE, HIXIENE E SAÚDE LABORAL

Artigo 39.–Seguridade e saúde laboral.

En cantas materias afecten á seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa complementaria e de desenvolvemento.

CAPÍTULO X

ACCIÓN SINDICAL

Artigo 40.–Representación legal dos traballadores.

A empresa reconece e garante os dereitos sindicais dos traballadores de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

O/os comité/s de empresa e/ou delegado/s de persoal terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para estes pola Lei orgánica de liberdade sindical e polo Estatuto dos Traballadores.

O delegado de persoal terá as garantías que prevé o artigo 68 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais.

O delegado de persoal disporá de 15 horas sindicais ó mes retribuídas como horas legalmente traballadas.

O delegado de persoal non poderá ser sancionado nin despedido conforme ás disposicións legais establecidas a tal fin.

Artigo 41.–Cota sindical.

A empresa procederá a descontar da nómina a cota sindical a aqueles traballadores que así o soliciten, procedendo da seguinte forma:

a) O traballador interesado dirixirá escrito á dirección da empresa, facendo constar o seu desexo de acollerse a esta modalidade, indicando a contía da cota e a central sindical á que pertence.

b) A central sindical correspondente dirixirlle escrito á empresa informándoa da entidade bancaria e número de conta corrente na que se debe ingresar a totalidade das cotas correspondentes á dita central.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIÓNS VARIAS

Disposición única

Os atrasos que se orixinen como consecuencia da aplicación retroactiva dos conceptos económicos poderán satisfacerse pola empresa no prazo máximo de dous meses, contados a partir da publicación do convenio no BOP.

TÁBOAS SALARIAIS DO CONVENIO COLECTIVO DE CELTA PRIX NO CENTRO DE TRABALLO DE VILASANTAR

TÁBOA ANO 2007

Salario base (€) Plus

Plus

Plus

	transporte (€)	penoso (€)	nocturno (€)		
15	12	12	12	TOTAL (€)	
Conductor día	721,29	100,30	148,05	0,00	13.799,49
Conductor noite	721,29	100,30	148,05	185,33	16.023,40
Peón día	663,83	100,30	136,25	0,00	12.795,95
Peón noite	663,83	100,30	136,25	170,58	14.842,86

TÁBOA ANO 2008

	Salario base (€)	Plus transporte (€)	Plus penoso (€)	Plus nocturno (€)	
15	12	12	12	12	TOTAL (€)
Conductor día	775,39	107,82	159,15	0,00	14.834,45
Conductor noite	775,39	107,82	159,15	199,23	17.225,16
Peón día	713,61	107,82	146,46	0,00	13.755,65
Peón noite	713,61	107,82	146,46	183,37	15.956,07

TÁBOA ANO 2009

	Salario base (€)	Plus transporte (€)	Plus penoso (€)	Plus nocturno (€)	
15	12	12	12	12	TOTAL (€)
Conductor día	821,91	114,29	168,70	0,00	15.724,52
Conductor noite	821,91	114,29	168,70	211,18	18.258,67
Peón día	756,43	114,29	155,25	0,00	14.580,99
Peón noite	756,43	114,29	155,25	194,37	16.913,43

TÁBOA ANO 2010

	Salario base (€)	Plus transporte (€)	Plus penoso (€)	Plus nocturno (€)	
15	12	12	12	12	TOTAL (€)
Conductor día	854,79	118,86	175,45	0,00	16.353,50
Conductor noite	854,79	118,86	175,45	219,63	18.989,02
Peón día	786,69	118,86	161,46	0,00	15.164,23
Peón noite	786,69	118,86	161,46	202,15	17.589,97