

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

13358 *Resolución de 23 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de City Discargas, S.L.U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa City Discargas, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9017682), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE CITY DISCARGAS, S.L.**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afectará a todos los centros de trabajo de la empresa City Discargas, S.L., independientemente de la provincia en la que ésta realice su actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa, ya sea fijo, eventual o interino, así como al personal de nueva contratación. Queda excluido de este convenio colectivo, el personal de alta dirección.

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010. Entrará en vigor a los diez días de la firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con al menos tres meses de antelación a la fecha de su terminación.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuese anulada por la Autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de tres meses.

Artículo 5. *Legislación vigente.*

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal para el Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole que tengan establecida la Empresa, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de Empresa que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual global, resulten más beneficiosas.

Artículo 7. *Revisión salarial.*

En el presente convenio se establece la tabla salarial de aplicación para las distintas categorías para el año 2009 (anexo I).

Para el año 2010, se incrementará a la tabla de 2009 el IPC más 1 punto.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley y en el presente convenio.

En ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puesto de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. *Órdenes.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen, dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos, si no se especifica de otra manera en el presente Convenio, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. *Responsabilidad del conductor.*

Es interés del presente Convenio Colectivo el escrupuloso cumplimiento de las normas de tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación del transporte terrestre.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación del transporte terrestre deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas. Es decir, las multas imputables a culpa o imprudencia del trabajador serán abonadas por éste.

Artículo 11. *Principio de igualdad.*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, así como por razón de lengua, y vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa dentro del Estado español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Las parejas de hecho, como tales inscritas, gozarán de los mismos derechos que los reconocidos para los matrimonios en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Principios generales

Sección primera. Principios Generales

Artículo 12. *General.*

La clasificación del personal que se consigna en este Convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que se estará en función de las necesidades de la empresa. En la nómina de cualquier trabajador deberá constar la categoría del mismo.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por Comisión Paritaria de este Convenio.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrá derecho, en todo caso a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier otra tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

1. Desplazamientos, se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. La empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año. La empresa designará libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo tal circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la empresa propondrá el desplazamiento de los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

Representante legal de los trabajadores.
Disminuidos físicos y psíquicos.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan a los trabajadores pernoctar en su domicilio, la empresa y el afectado convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegar a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

Cuando el desplazamiento supere los nueve meses de duración, el importe que se abone en concepto de dietas habrá de entenderse neto.

Los trabajadores que sean desplazados a distancias superiores a 200 km, serán compensados con el 20 por 100 de la dieta diaria establecida en Convenio.

2. Traslados, se considera como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera un cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, de acuerdo con el trabajador, proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con un mes de antelación y por escrito.

En este caso devengará gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslados de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que componga la familia y convivan con el desplazado.

En el caso de traslados a distancias superiores a 200 km, los trabajadores percibirán una compensación equivalente al 5 por 100 de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria en el momento de realizarse el traslado y durante tres años.

Sección Segunda. Clasificación del personal

Artículo 15. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en el City Discargas, S.L. se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I Personal Superior y Técnico.
- Grupo II Personal de Administración.
- Grupo III Personal de Movimiento.
- Grupo IV Personal de Servicios auxiliares.

Grupo I: Personal Superior y Técnico; Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato o cometido corresponda la calificación de personal de alta dirección. Está integrado por las siguientes categorías:

Director de área o departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de la empresa se estructuran, así como el que está a frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado si lo hubiere.

Grupo II: Personal de Administración; Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realicen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación. Se clasifica en las categorías siguientes:

Oficial de primera: es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Oficial de segunda, pertenecen a esta categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar administrativo: es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Grupo III: Personal de Movimiento; Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa, o fuera de las mismas, se incluyen:

Conductor mecánico, es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, ayudando si se le indica en las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizando y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la

mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Conductor, es el empleado que, a un estado en posesión del carné de conducir de la clase «c+e», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria. Es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para un correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Conductor-Repertidor de vehículos ligeros. Es el empleado que, aún estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para un correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Ayudante y/o mozo especializado: es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará a documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cubierta. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Mozo ordinario: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, si que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares: pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en:

Personal de mantenimiento y limpieza, se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

Peón ordinario: es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores.

Sección tercera. Contratación

Artículo 16. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 17. *Período de prueba.*

La duración máxima del periodo de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para los titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 18. *Promoción interna.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de una vacante, que sólo se creará cuando así lo determine a Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 19. *Contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.*

La duración máxima de estos contratos será de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo motiva. Si se conciertan por menos de seis meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder de la suma de los periodos contratados los seis meses y efectuarse dentro del período de doce meses de límite máximo.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, y al objeto de fomentar el empleo estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en las sucesivas leyes o disposiciones que lo autoriza.

Artículo 20. *Contrato para obra o servicio determinado.*

El objeto de este contrato es la realización de obra o la prestación de servicio determinado con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio incierta.

Artículo 21. *Contrato de formación.*

Tendrá como objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesario para el adecuado desempeño de un oficio cualificado. El contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años. Cuando el contrato se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre ambas partes una o dos veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido las prorrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

El preaviso de finalización de contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indique el Convenio.

La edad del trabajador estará comprendida entre los dieciséis y veinte años inclusive. El trabajador dispondrá un mínimo del 15 por 100 de su jornada para la formación teórica. Esta formación deberá ser impartida por centros de formación autorizados. Cada tutor no podrá suponer de más de dos trabajadores en formación.

La retribución será el SMI para el primer año, y el SMI más el 10 por 100 durante el segundo año, siempre proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

La empresa podrá realizar esta modalidad de contratación teniendo en cuenta la siguiente escala:

- Hasta cinco trabajadores/as un contrato en formación.
- De seis a 10 trabajadores/as dos contratos en formación.

De 11 a 25 trabajadores/as tres contratos en formación
De 26 a 40 trabajadores/as cuatro contratos en formación
De 41 a 50 trabajadores/as cinco contratos en formación
De 51 a 100 trabajadores/as ocho contratos en formación.
De 101 a 250 trabajadores/as 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
De 251 a 500 trabajadores/as 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
Más de 500 trabajadores 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordara la prestación de servicios durante un número de días u horas a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85 por 100 ni superior al 15 por 100 de la jornada.

La relación de horas complementarias se regirá, en todo caso, por lo dispuesto en la Ley 12/2001. Estos trabajadores gozarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Artículo 23. *Extinción del contrato.*

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas por el ET y demás disposiciones de aplicación. En el caso de contratos temporales el empresario deberá notificar la denuncia del contrato con antelación antes de su finalización. Si su duración es superior a seis meses y hasta un año, el preaviso deberá cursarse con una antelación mínima de ocho días.

Si su duración es superior a un año, el preaviso deberá realizarse con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por el empresario del plazo anterior dará lugar a una indemnización equivalente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En los supuestos de dimisión o cese por voluntad del trabajador, todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin alegar las causas de su determinación. Para ello, el personal comunicará a la Dirección de la empresa la fecha de su cese con una antelación mínima de quince días con carácter general, y de cuarenta y cinco días para contratos iguales o superiores a seis meses. Cuando un trabajador pretenda a rescisión del contrato, deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente artículo.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, excepto los contratos de formación e interinidad, los trabajadores percibirán una indemnización de ocho días de salario por año trabajado o su porción, calculados sobre la base de cotización.

Sección Cuarta. Jornada.

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten, salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los descansos establecidos por la normativa vigente.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de

un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en el presente convenio o en su defecto, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 25. *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de esta empresa tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas en función al salario real, entendiéndose por tal la totalidad de las percepciones económicas, a excepción de las dietas, horas extraordinarias y pluses de asistencia y puesto de trabajo. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción de contrato se efectuará la liquidación que proceda proporcional al tiempo de servicio si es inferior a un año.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

En el caso de no poder disfrutar las vacaciones asignadas por estar de baja de IT, éstas serán disfrutadas una vez dado de alta y siempre dentro del año natural.

Artículo 26. *Trabajos nocturnos.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Se excluye del cobro del expresado complemento a los trabajadores que hayan sido contratados específicamente para trabajar en el periodo nocturno. También se excluye del cobro de este complemento a los demás trabajadores que realicen trabajos nocturnos, con los que se haya pactado condiciones salariales más favorables o reducción de jornada.

Artículo 27. *Trabajos en domingos y festivos.*

Los domingos y festivos si por excepcional necesidad de la empresa, el trabajador no pudiese disfrutar de su descanso en esos días, lo hará dentro de la semana siguiente incrementado en un 50 por 100, señalándose el día con anterioridad.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Son aquellas horas de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Su realización será voluntaria, salvo en caso de fuerza mayor o las realizadas para prevenir daños extraordinarios y urgentes. El valor de las horas extraordinarias se abonará con un incremento del 50 por 100 sobre la hora ordinaria. Así la hora ordinaria se fijará en base a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{Salario anual bruto}}{1800}$$

Será opción del empresario su cobro o descanso, siendo este ultimo incrementado en un 50 por 100.

Todo el personal que trabaje horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o de ficha de control, en la cual se irán anotando aquellas, así como las sucesivas liquidaciones que se hagan.

Artículo 29. *Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador los quince días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal.

Tres días naturales, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días. Estos permisos se podrán fraccionarse en medias jornadas siempre que la actividad de la empresa lo permita.

En caso de familiares hasta tercer grado de consanguinidad se concederá un permiso de un día natural. En el caso de desplazamiento se concederá el tiempo necesario para el mismo.

Un día por la boda, bautizo y comunión de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, coincidente con el día de la boda, bautizo o comunión.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Tiempo necesario para consultas médicas, así como para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Cuatro horas para la obtención o renovación de la tarjeta digital, renovación de psicotécnico o renovación del carné de conducir.

Dos días laborables al año para asuntos propios, preavisando con diez días de antelación.

No se establecerán distinciones entre uniones matrimoniales y parejas de hecho, ni entre nacimiento y adopción o acogimiento.

Artículo 30. *Formación.*

Cada trabajador podrá asistir a los cursos de Formación General por él decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

Sección quinta. Retribuciones

Artículo 31. *Salario.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 32. *Percepciones no salariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 33. *Estructura del salario.*

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 34. *Salario base.*

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en este Convenio, en el anexo I, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para el año 2010, las tablas del 2009 se incrementarán en el IPC real más un punto.

Artículo 35. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que se establezcan deberán estar incluidos, necesariamente, en alguna de las siguientes modalidades:

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

Complementos personales, serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables.

Antigüedad.—La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por 100 del salario base a los cinco años, un 10 por 100 a los diez años, un 15 por 100 a los quince años y un 20 por 100 a los veinte años o más de servicios computables.

Plus de nocturnidad, los trabajadores que realicen habitualmente horas nocturnas (de veintidós horas a seis horas) percibirán una cantidad fija mensual y con independencia del número de horas nocturnas que realicen, de 40 euros para el año 2009 y de 45 euros para el 2010.

Complementos por cantidad o calidad de trabajo, se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables. Su establecimiento corresponde libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto.

Plus asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos a la seguridad social. Este plus se abonará a las categorías profesionales no pertenecientes al grupo III (personal en movimiento). La cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo en el mes. Su cuantía queda fijada en:

Año 2009: 30 euros mes.

Año 2010: 35 euros mes.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias del año, se abonarán en la cuantía de salario base más antigüedad, en su caso. Se denominarán 25 de julio, navidad y marzo, y serán efectivas antes del 22 de julio, 22 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La empresa podrá prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 37. Compensación en especie.

El salario en especie no podrá exceder nunca del 30 por 100 del salario mensual.

Artículo 38. Compensaciones voluntarias.

La empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos a la seguridad social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir. Su concesión o modificación no supondrá discriminación por causas específicas en el art. 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 39. Dietas.

El personal que salga de su residencia por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dietas.

En el caso de que no se traslade en vehículo de empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en segunda clase, con derecho a litera, si el viaje fuera nocturno. Si se desplaza en su vehículo personal se le abonará 0,19 euros por kilómetro recorrido más los gastos de peaje y «parking».

Territorio nacional y Portugal: 50 euros la dieta completa, repartidas en 14 euros la comida, 14 euros la cena y 22 euros la pernoctación.

La empresa tendrá la facultad de asumir el pago de alojamiento y comida del trabajador en sustitución de las dietas.

En el caso de devengar dietas en domingo o festivo, éstas serán incrementadas en 12 euros sobre la dieta ordinaria.

Para los años sucesivos de vigencia se incrementarán las dietas en la forma establecida en el artículo 7 del presente convenio.

Artículo 40. Recibo de salario.

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos, haciendo efectivo el pago en los primeros 10 días del mes. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder a un mes.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, ajustado al modelo oficial.

Sección sexta. Condiciones sociales**Artículo 41. Reconocimientos médicos.**

Dentro de las actividades de vigilancia de la salud, conforme a lo previsto en la legislación vigente, la empresa tendrá que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores, sin perjuicio de posibles situaciones más beneficiosas, el reconocimiento médico se realizará, siempre que sea factible, dentro de la jornada laboral.

Tendrá en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector. La revisión médica incluirá, en el caso de las mujeres, revisión ginecológica.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En caso de accidente o enfermedad laboral la empresa garantizará el 100 por 100 de la base reguladora durante un máximo de cuatro meses.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral si existe hospitalización, la empresa cubrirá hasta el 100 por 100 de la base durante un máximo de cuatro meses.

El percibo del 100 por 100 de la base reguladora en caso de enfermedad o accidente no laboral procederá mientras no se extinga la relación laboral, y mientras exista hospitalización.

En caso de IT de mujeres en situación de embarazo, la empresa completará hasta el 100 por 100 de la base reguladora durante todo el periodo de baja.

Artículo 43. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no hay disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. El permiso de excedencia se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El trabajador que disfrute de una excedencia voluntaria, sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad. El trabajador deberá solicitar el posible reingreso, al menos con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 44. *Excedencias para el cuidado de hijos y familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 45. *Uniformes.*

En aquellos servicios que exija el uso de uniforme, se mejorará el diseño y calidad de éstos, así como del resto de las prendas de trabajo, entregándose al año, lo siguiente:

- Dos pantalones.
- Dos camisetas.
- Dos polos.

El calzado se entregará aquellos trabajadores que lo precisen debido a la mercancía transportada y cargada.

Artículo 46. *Seguro de convenio.*

La empresa se compromete a concertar un Seguro Colectivo a favor de sus trabajadores, de 35.000 euros por cada uno, de firma que en caso de fallecimiento o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivados de accidente laboral, al

servicio de la empresa, la cantidad citada sea cobrada por sus herederos legales, o por el propio trabajador en su caso.

Artículo 47. *Retirada carné de conducir.*

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir o venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos que tenga reconocidos. Quedan excluidos los casos de privación de permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si concurre la circunstancia siguiente:

Que la antigüedad del conductor sea de al menos dos años, y en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

En el resto de los casos se sustituirá el beneficio establecido por una suspensión del contrato de trabajo no retribuida ni computable a ningún efecto durante el periodo de suspensión del permiso de conducir con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 48. *Protección jurídica y fianza.*

La empresa en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de fianzas de los conductores, que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de su trabajo y/o funciones, quedando excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol que superen los límites legalmente establecidos.

Artículo 49. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Ambas partes, concienciadas en seguir avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres, acuerdan llevar a cabo actuaciones en materia de:

Promoción de la aplicación de la ley en materia de igualdad de oportunidades.

Prevención, erradicación y averiguación de cualquier discriminación en este aspecto.

Impulsar líneas de actuación en este ámbito.

Sección sexta. Sindicatos

Artículo 50. *De los sindicatos.*

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden de instrumentar a través de sus Organizaciones una relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa respetará el derecho de que todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y si perturbar la actividad de la empresa.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato que represente.

Artículo 51. *Funciones de los Delegados Sindicales.*

Representar y defender los intereses del Sindicato a quién represente y a los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la empresa.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de empresa, Delegados de personal y Comités de seguridad y salud, con vos y sin voto.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa, con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, EREs, traslados, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

Artículo 52. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Ningún miembro del Comité de empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o Delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenece, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Dichas horas podrán ser acumuladas en la forma que determinen, en cómputo mensual, trimestral o semestral poniéndolo en conocimiento de la empresa.

Sección Séptima. Régimen disciplinario.

Artículo 53. *Régimen disciplinario.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por este convenio colectivo y demás normas o pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación de material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza del personal.
6. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Artículo 55. *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los

trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

6. La alegación de causas falsas para las licencias, es decir, permisos.
7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.
11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
12. Las expresadas en los apartados 2, 3,4 y 6 del artículo anterior, siempre que sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan un trastorno en el normal desarrollo de la actividad. En el caso del punto 4 que se derive perjuicio para la empresa.
13. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo sanción que no sea amonestación verbal, y cualquier otra naturaleza análoga a las precedentes.
14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina y desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comenten dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días. Despido.

Las faltas de los trabajadores prescriben a los diez días las leves, a los veinte las graves y los sesenta días las muy graves, contados a partir de la fecha en al que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sección Octava. Comisión Paritaria.

Artículo 58. Comisión paritaria.

Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designados a partes iguales por cada una de las partes, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio.

Disposiciones adicionales.

Primera. *Atrasos salariales.*—Las diferencias salariales adeudadas por la empresa como consecuencia de la entrada en vigor de este Convenio, serán abonadas en el plazo máximo de 60 días, a contar desde su entrada en vigor.

Segunda. *Legislación subsidiaria.*—En lo no regulado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 13 de enero de 1998, así como en las demás disposiciones de general aplicación y normas que la sustituyan.

ANEXO I

Tabla salarial año 2009

(Salarios bases y complementos)

Director de área o departamento	s/acuerdo — €
<i>Grupo I (Personal superior y técnico)</i>	
Jefe de servicio.	1.250,50
Jefe de sección.	1.131,25
<i>Grupo II (Personal administrativo)</i>	
Oficial de 1. ^a /comercial.	864,27
Oficial de 2. ^a	800,52
Auxiliar Administrativo	764,68
<i>Grupo III (Personal de movimiento)</i>	
Conductor mecánico.	906,87
Conductor.	770,23
Conductor furgón/Conductor repartidor	742,23
Ayudante de conductor.	701,20
Mozo de carga, descarga y reparto	650,21

Director de área o departamento	s/acuerdo - €
<i>Grupo IV (Personal de servicios auxiliares)</i>	
Personal mantenimiento y limpieza	650,21
Peón ordinario almacén	650,21

Plus Nocturnidad:

40 euros (2009).

45 euros (2010).

Plus Asistencia:

30 euros (2009).

35 euros (2010).