

caducidad del procedimiento, de lo se informa en cumplimiento del art. 42.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

El expediente sancionador obra en la Sección de Pesca de la Dirección Territorial de la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación, sita en la Avenida Hermanos Bou, 47, en Castellón de la Plana, ante el cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que considere oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente.

Transcurrido dicho plazo sin efectuar alegaciones sobre el contenido de la iniciación del procedimiento, se dictará en su caso la correspondiente resolución.

Castellón de la Plana, a 8 de julio de 2009.- El Director Territorial, Francisco Quintana Safont. C-7628-U

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL

RELACIONES COLECTIVAS

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1359

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Transportes de Mercancías por Carretera y sus Anexos de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200655), que ha sido suscrito con fecha 25 de mayo de 2009, por la representación de la Asociación Empresarial Castellonense de Transporte de Mercancías y por la representación de la Central Sindical UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º 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 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA: PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 26 de junio de 2009.— El Director de Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y SUS ANEXOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN PARA EL AÑO 2008, 2009 Y 2010.

Artículo 1

El presente Convenio está concertado por la Asociación Empresarial Castellonense de Transportes de Mercancías, y por la representación de la central sindical Unión General de Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Castellón.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Su ámbito funcional está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa este Acuerdo General será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

Asimismo, afectará a las empresas de lavado, engrases y aparcamientos de la Provincia de Castellón.

Artículo 4. Ámbito Personal

Será de aplicación a todo el personal que preste servicio por cuenta y dependencia de las empresas comprendidas en el Ámbito Funcional, con la excepción del personal comprendido en el Artículo 1º del Real Decreto 1/95 de 24 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Duración.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Sin perjuicio de que las condiciones económicas que el mismo contempla surtan efectos desde el 1 de enero del 2.008, sin pago de atraso alguno, sirviendo las Tablas del

2008 sólo a efectos de base para los aumentos de los años 2009 y 2010.

Para el año 2008 las Tablas vigentes a 31 de diciembre de 2007 sufrirán un aumento del IPC real del 2008, es decir, 1,4%.

Para el año 2009 las Tablas actualizadas al 31 de diciembre de 2008 sufrirán la variación positiva, exclusivamente en el salario Base y Plus Convenio del IPC Real del año 2009 una vez constatado esa variación. En caso de una variación negativa del IPC Real se mantendrán los salarios del 2008. De existir atrasos estos se computarán del salario base y Plus Convenio con efectos del 1 de enero de 2009. Los demás conceptos salariales no sufrirán aumento alguno.

Para el año 2010, las Tablas actualizadas a 31 de diciembre de 2009, sufrirán la variación positiva, en el salario Base, Plus Convenio y dietas del IPC Real del año 2010 una vez constatado esa variación. En caso de una variación negativa del IPC Real se mantendrán los salarios del 2009. De existir atrasos estos se computarán del salario base, Plus Convenio y dietas con efectos del 1 de enero de 2010. Los demás conceptos salariales no sufrirán aumento alguno.

Artículo 6.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, es decir desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2010.

Artículo 7. Denuncia

El Convenio Colectivo, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se produjeran.

La denuncia deberá ser por escrito. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre una acuerdo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente en el supuesto de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio y acuerdo de negociación de la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible.

Artículo 9. Retribuciones

1. Retribuciones.

Las retribuciones se fijan en las Tablas correspondientes que en su momento se publicarán con el acuerdo de la comisión mixta una vez conocido el IPC real de los años de duración de este convenio. Manteniéndose en todo caso la paga de beneficios establecida en los convenios anteriores.

Sin perjuicio de que las condiciones económicas que el mismo contempla surtan efectos desde el 1 de enero del 2.008, sin pago de atraso alguno, sirviendo las Tablas del 2008 sólo a efectos de base para los aumentos de los años 2009 y 2010.

- Para el año 2008 las Tablas vigentes a 31 de diciembre de 2007 sufrirán un aumento del IPC real del 2008, es decir, 1,4%.

- Para el año 2009 las Tablas actualizadas al 31 de diciembre de 2008 sufrirán la variación positiva, exclusivamente en el salario Base y Plus Convenio del IPC Real del año 2009 una vez constatado esa variación. En caso de una variación negativa del IPC Real se mantendrán los salarios del 2008. De existir atrasos estos se computarán del salario base y Plus Convenio con efectos del 1 de enero de 2009. Los demás conceptos salariales no sufrirán aumento alguno.

- Para el año 2010, las Tablas actualizadas a 31 de diciembre de 2009, sufrirán la variación positiva, en el salario Base, Plus Convenio y dietas del IPC Real del año 2010 una vez constatado esa variación. En caso de una variación negativa del IPC Real se mantendrán los salarios del 2009. De existir atrasos estos se computarán del salario base, Plus Convenio y dietas con efectos del 1 de enero de 2010. Los demás conceptos salariales no sufrirán aumento alguno.

Se establecen dichos salarios en los anexos pertinentes.

2. Plus Convenio.

Con esta denominación se establece un Plus de Convenio no absorbible, pero que no tendrá efectos multiplicadores en el cálculo de las horas extraordinarias ni en antigüedad. La cuantía del mismo será la que se especifique en la tabla salarial y se cotizará a efectos de Seguridad Social.

A pesar de no ser absorbible puede ser sustituido por pactos más beneficiosos en cada empresa que ya estén establecidos o se establezcan, considerándose la cantidad asignada al mismo a cargo de este Plus, y el resto, en la proporción que cada empresa los pacte con sus trabajadores, reducidas las dietas del apartado 3), como horas extraordinarias y plus de productividad.

El aumento del citado Plus de Convenio será el establecido en el apartado anterior.

3. Dietas.

Las dietas a abonar por las empresas serán:

Para Transporte nacional: 33,78 euros

Para transporte internacional, Francia, Portugal y Marruecos: 43,91 euros

Terceros países: 50,66 euros.

Las dietas serán divisibles en cuatro partes: el 30% comida, el 30% cena, el 30% cama y el 10% desayuno. Se tendrá derecho al 10% del desayuno también cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento antes de las 7 de la mañana.

En el caso de que exista diferencia entre empresa y trabajador por el pago del exceso del valor de la cama en casos de enfermedad sobre la parte correspondiente a la dieta, de un conductor, se someterá esta diferencia a la decisión de la Comisión Mixta del Convenio. El valor de las dietas se abonará con efectos del 1 de enero de cada año de los indicados.

4. Gratificaciones Extraordinarias.

Se pagarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, la primera por la fiesta del Trabajo, que se hará efectiva el 30 de junio, y la segunda por Navidad, que se pagará el 22 de diciembre, y que consistirán cada una de ellas en 30 días de salario base, más Plus Convenio y Antigüedad, correspondientes a cada trabajador. Si los días de pago señalados son festivos, se pagarán el día anterior no feriado.

5. Participación en Beneficios.

Su pago se efectuará antes del 31 de marzo de cada año y consistirá en 30 días de salario base, más Plus de Convenio y Antigüedad.

6. Antigüedad.

Para los trabajadores que hayan sido contratados a partir del 1-1-1998, se les aplicará el Art. 37 del Acuerdo Marco para las empresas de transportes de mercancías por carretera con efectos del 1-1-1998, y para aquellos trabajadores que estén vinculados a las empresas con anterioridad al 31-12-1997 el Art. 37 citado entrará en vigor el 1-5-2000.

7. Vacaciones.

Serán de 30 días naturales, calculándose su salario de acuerdo con el salario base, plus convenio, antigüedad y el promedio de los demás pluses económicos que venga percibiendo el trabajador en los tres meses anteriores, excepto los pluses de transporte, tantos por ciento, kilometrajes, dietas y horas extraordinarias.

8. Plus de Peligrosidad ADR.

Se establece en sustitución del plus de peligrosidad que vengán abonando las empresas, un plus de peligrosidad, ADR., para los que transporten materias explosivas e inflamables y posean el carné ADR., consistente en un 12% del salario base por día trabajado en el que se haya realizado servicio transportando esta clase de materias, garantizándose como mínimo una retribución mensual de 75,15 euros en el año 2008.

9. Compensación y Absorción.

Los aumentos salariales de este Convenio podrán ser compensados de forma global y en cómputo anual, con las retribuciones que en los mismos cálculos perciban los trabajadores.

Artículo 10. Permisos y Licencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. Ropa de Trabajo

El personal de taller tendrá derecho a un buzo o mono más al año de lo establecido en la legislación, manteniéndose las condiciones más beneficiosas en cada momento.

El personal de conducción de servicios nacionales e internacionales tendrá derecho a un anorak cada dos años naturales, que se deberá entregar entre los meses de septiembre y octubre.

Artículo 12. Seguridad de Incapacidad y muerte

Las empresas vendrán obligadas a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio del trabajador o sus herederos, para que perciban la cantidad de 40.531,86 euros como mínimo, en caso de incapacidad permanente total, si es baja en la empresa, absoluta o muerte, por accidente laboral del trabajador, perteneciendo también al trabajador cualquier condición más beneficiosa que resultase de la póliza.

Las empresas a partir de los dos meses de la publicación de este Convenio, vendrán obligadas a modificar las pólizas de seguros por la nueva cantidad pactada. Caso de no concertar o no tener al corriente el pago de la póliza y de sus primas, la empresa será responsable de los mismos términos frente al trabajador o sus herederos.

Artículo 13. Control del paro

Las empresas deberán comunicar a la Asociación Empresarial Castellonense de Transportes de Mercancías los puestos de trabajo a cubrir por cualquier concepto y ésta deberá comunicarlo a los Centrales Sindicales firmantes.

Artículo 14. Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de enfermedad o accidente laboral, si el trabajador estuviera hospitalizado en un centro sanitario, la empresa completará el salario hasta la cantidad de 838,29 euros

mensuales como mínimo, durante un período máximo de seis meses o de tres meses si estuviera accidentado pero no hospitalizado, es decir, salario base y plus convenio de la categoría profesional del trabajador.

Artículo 15. Suspensión Temporal del Permiso 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 y 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 de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

Que no se encuentren en esa situación un número de conductores superior al diez por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno.

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

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos, siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir.

Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 (setenta y cinco) por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el cincuenta por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

Artículo 16. Dedicaciones

Las empresas descontarán de las nóminas mensuales de cada uno de los trabajadores lo que a éstos corresponda pagar por la Seguridad Social y por el Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, si procede, con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 17. Usos y Costumbres

Ambas partes se regirán por los usos y costumbres en las horas y viajes establecidos en cada empresa, siempre que no sean contrarios a la legislación vigente.

Artículo 18. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo, estando en su aplicación a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 y Real Decreto 902/2007 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

La jornada ordinaria, de trabajo efectivo, no podrá exceder de 10 horas diarias, según las necesidades organizativas de la empresa respetando siempre los descansos entre jornada y jornada y el descanso semanal

No obstante a ello, en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extiende de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornada podrá ser de nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo interrumpido de 5 horas.

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo, las de conducción para los conductores y de presencia, aquellas que sin conducir, estén a disposición de la empresa, todas las horas de presencia, que sumadas a las efectivas, superen la jornada semanal, se abonarán como horas ordinarias y no tienen el concepto de horas extraordinarias.

En el supuesto de la ejecución de horas extraordinarias, éstas podrán ser, programadas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado o abonadas con un incremento del 10% de la hora ordinaria o compensadas en descanso, dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio, interrumpido que se procurará coincidir con el fin de semana. Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador, en la forma que se pacte entre las partes de mutuo acuerdo.

El descanso, salvo el compensado económicamente, se podrá computar en su disfrute de forma semestral, y se informará a los representantes legales de los trabajadores, de forma periódica, de estas compensaciones semestrales.

La duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Artículo 19. Quebranto de Moneda

Los trabajadores de los parkings o aparcamientos, percibirán en concepto de quebranto de moneda, un 0,7% de la recaudación bruta mensual.

La cantidad resultante será repartida o distribuida en partes iguales entre todos los trabajadores. Se garantizará mensualmente un mínimo de 34,18 euros para el año 2008.

Artículo 20. Multas y Sanciones

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre Tráfico y Seguridad Vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 21. Acción Sindical

1. Deber de Cortesía. En caso de que un trabajador por cualquier circunstancia, desee estar asistido por un representante de la Central Sindical firmante, la empresa estará obligada a oír ambos por sí o por medio de los representantes de la empresa.

2. Derecho de Reunión o Asamblea. Las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento, facilitarán la realización de asambleas.

3. Permisos Retribuidos. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de las empresas de uno a cien trabajadores, tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas, de acuerdo con el salario real, para el ejercicio de sus funciones sindicales, y en dos ocasiones al año, cuatro horas más al mes.

Podrá pactarse la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal Sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley para el Sindicato firmante del presente Convenio.

4. Recaudación de Cuotas Sindicales. Las empresas o los trabajadores, de común acuerdo, procurarán pactar la fórmula para el descuento de la cuota sindical.

5. Secciones Sindicales. Las empresas reconocerán la existencia de las Secciones Sindicales en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, con el 20% de afiliados a una misma central. El Delegado de la sección sindical tendrá los mismos derechos y garantías que el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

6. Comité Provincial de Seguridad e Higiene. Se constituye un Comité de Seguridad e Higiene Provincial integrado por un número de dos representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Castellón y de las Centrales Sindicales firmantes, para velar por la seguridad e higiene del sector, y sus acuerdos, que deberán ser por unanimidad, y serán vinculantes para las partes,

Artículo 22. Premio de permanencia.

Premio a la permanencia en la empresa.- El trabajador que desee causar baja en la empresa a los 60 años y siempre y cuando lo solicite a la empresa por escrito y sea aceptado por el empresario, por escrito, dentro de los 15 días de su petición, percibirá en este caso una bonificación de.- 6.010,12 euros.

Artículo 23. Comisión Mixta Paritaria.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por miembros de las Centrales Sindicales firmantes del convenio y de los Empresarios Transportistas del Servicio Público, en igual proporción y no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de seis personas por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá, con respecto a los temas sindicales y de salud laboral en las empresas las siguientes:

A) El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte de Mercancías pro Carretera. La realización de Estadísticas y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

B) Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación en los distintos Subsectores del convenio.

C) Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

D) Visar los Planes de Formación en su ámbito. Resolverá las solicitudes para la inaplicación de los términos económicos del Convenio, de aquellas empresas que lo soliciten.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

- Asociación Empresarial Castellonense de Transportes de Mercancías, sito en la Ciudad del Transportes C/ Portugal Parcela 70 de Castellón.

- Federación de Transporte, Comunicaciones y Mar de UGT Comarcal de Castellón (FTCM.-UGT). Castellón, Plaza de las Aulas, nº 5-4º (Tfno. 964 227 372, Fax 964 227 884).

Artículo 24. Cláusula de Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida.

Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

En el plazo de 20 días naturales a contar desde esta comunicación la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la comunicación a que se hace referencia en el párrafo anterior, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta del Convenio en el plazo de cinco días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes del incremento salarial a aplicar.

En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta del Convenio, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oír a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio se tomarán por unanimidad, si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de Auditores Censores Jurados de Cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del plazo que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta del Convenio.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Artículo 25. Contratación Laboral

Se prorroga las condiciones pactadas en el artículo 25 del convenio colectivo 2004/2006 en los mismos términos, hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en el apartado "c" que pasa a tener la siguiente redacción:

c) Al término de cada uno de estos contratos, la empresa (dentro del periodo de tres meses previos y hasta un máximo de tres meses después de dicha fecha de término) podrá elegir entre los trabajadores con contratos eventuales existentes y proceder a la modificación de uno de los contratos a indefinido.

Artículo 26. Grupos Profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se clasificará en alguno de los grupos profesionales siguientes:

Grupo I.	Personal Superior y Técnico.
Grupo II.	Personal Administrativo.
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 tal Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección." Este Grupo 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

1. 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.

2. Director o Delegado de Sucursal. Es el que con propia iniciativa dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 procedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

3. 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.

4. Titulado de Grado Superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

5. Titulado de Grado Medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

6. Jefe de Sección. Es el que desempeña con iniciativa responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa estructuran, así como el que está al frente de Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma si lo hubiere.

7. Jefe de Negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas informáticos.

8. Jefe de Tráfico de Primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico: recocidos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

9. Jefe de Tráfico de Segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de tráfico superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

10. Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

11. Inspector, Visitador de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio

e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

12. Jefe de Taller. Esta categoría profesional incluye a los, que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

13. Contra maestre o Encargado. Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operados en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operados.

Grupo II: Personal de Administración.

Pertenece este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos los de facturación, están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

1. 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, pueden actuar de jefe de los mismos,

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar de programación informática.

2. Oficial de segunda. Pertenece a esa categoría aquéllos 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. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

3. Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo, y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

4. Encargado de Garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

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

6. Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignárselo además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenece 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, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación.

1. Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a 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 realizado 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 y protección de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de taller, o persona que al efecto la

empresa señale cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "E" los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.4.

2. Conductor. Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet 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, cuando resulte estrictamente necesario dentro de su jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección 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. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3. Conductor-Repartidor 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 el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar 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. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

4. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 1. y 2.

Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

4 A. Cuando conduzca vehículos cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiéndolo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

4 B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

4 C. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

4 D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga, de los áridos y el manejo de la grúa.

4 E. El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

4 F. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

5. Capataz. Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén, o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas se ocupa de la carga o descarga de vehículo

de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos, cargar y descargar capitonés, contenedores, etcétera, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

6. Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etcétera, en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo, asimismo, sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

7. 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 la 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 cumplimentada. Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control, de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

8. Auxiliar de Almacén Basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

9. 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, sin 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.

Pertenece a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la empresa principal, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose las categorías profesionales que a continuación se expresan:

1. Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio (10 facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

2. Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

3. Personal de Mantenimiento y Limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

4. Capataz de Taller o Jefe de Equipo. Es el que, a las órdenes directas de un Contraaestrate, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

5. Oficial de Primera de Oficios. Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera

de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

6. Oficial de Segunda de Oficios. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardarmuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza, se clasificará en una de las categorías 20.5 o 20.13, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

7. Mozo Especializado de Taller. Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón y poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

8. 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 y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 27. 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 en general, calificándose de leves, graves y muy graves:

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período 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 del 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 personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo si perturbase el servicio y causase perjuicio a la empresa.

4. 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.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia a desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. 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 a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del Artículo 51, siempre que:

12. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (Art. 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (Art. 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (Art. 51.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (Art. 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no la de

amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas, no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como 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 trabajan 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 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 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 cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

11. El acoso sexual.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Salud Laboral.

Se establece la obligatoriedad del cumplimiento, por parte de las empresas de la vigilancia en la salud con los reconocimientos médicos que la legislación declare obligatorios para el sector en cada momento.

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.

Amen de la obligatoriedad de las empresas de cumplir dicha normativa, se establece la obligación de que las mismas den a conocer a los Delegados de Prevención la composición de los productos químicos transportados o utilizados por los trabajadores.

Artículo 30. Legislación Supletoria y concurrencia de Convenios.

En lo no establecido en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por carretera, firmado por CETM, UGT y CC.OO y demás normas laborales de general aplicación.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008

Categorías	2008 REVISADO	
	Salario Base	Plus Convenio
Grupo I - Personal Administrativo		
Jefe de Sección	794,88	171,35
Jefe de Negociado	794,88	171,35
Oficial de Primera	764,13	171,35
Oficial de Segunda	718,26	171,35
Auxiliar Administrativo	687,69	171,35
Aspirante	624,00	1 7 1 , 3 5
Grupo II - Personal de Movimiento		
Jefe de Tráfico Primera	794,87	171,35
Conductor Mecánico	764,13	171,35
Conductor	733,51	171,35
Conductor repartidor	702,98	171,35
Mozo especializado	687,69	171,35

Grupo III - Personal de Talleres		
Jefe de Taller	794,87	171,35
Oficial de Primera	764,13	171,35
Oficial de Segunda	718,26	171,35
Engrasador	718,26	171,35
Oficial de Tercera	702,98	171,35
Mozo de Taller	687,69	171,35
Almacenero	687,69	171,35
Aspirante	624,00	1 7 1 , 3 5
Grupo IV - Personal Subalterno		
Cobrador de facturas	687,69	171,35
Telefonista	687,69	171,35
Portero	687,69	171,35
Vigilante	687,69	171,35
Limpiadora Ptas./hora	4,53	1 7 1 , 3 5
Grupo V - Personal Garajes, lavado y engrase		
Encargado General	764,13	171,35
Cajero	687,69	171,35
Engrasador	695,14	171,35
Lavacoche	687,69	171,35
Aspirante	624,00	171,35
Guarda de noche	624,00	171,35
Guarda de día	624,00	171,35
Aparcador	702,98	1 7 1 , 3 5

Tabla Salarial Personal Agencia de Mudanzas

Categorías	2008 REVISADO	
	Salario Base	Plus Convenio
I. Encargado General	952,92	171,35
II. Conductor Mecánico	764,13	171,35
III. Encargado Almacén	764,13	171,35
IV. Conductor repartidor	702,99	171,35
V. Capataz	702,99	171,35
VI. Auxiliar Administrativo	687,69	171,35
VII. Mozo Especializado	687,69	171,35
OTROS CONCEPTOS		
DIETAS		
Categorías	2008 REVISADO	
Artículo 9.8 - PELIGROSIDAD	Mínimo	75,15
	Máximo	90,43
Artículo 14. ILT		838,29
Artículo 19. QUEBRANTO DE MONEDA		34,18
Artículo 12 Incapacidad y muerte		4 0 . 5 3 1 , 8 6
Transporte nacional		33,78
Transporte internacional (Francia, Portugal y Marruecos)		43,91
Terceros países		50,66

C-7334

CONSELLERIA DE SANITAT

DIRECCIÓN TERRITORIAL

Resolución

Del expediente reseñado al margen, de conformidad con el art. 24.4 del R.D. 1398/93 de 4 de agosto (BOE 9-8-93), instruido a JAIME PUIG RODA por INCUMPLIMIENTO DE LA REGLAMENTACIÓN TECNICO SANITARIA DE COMIDAS PREPARADAS.

HECHOS IMPUTADOS:

En inspección practicada el día 12/12/2008, por inspectores afectos a la Dirección Territorial de Sanidad, personados en el comedor turístico Bar Tasca Mas Nou que JAIME PUIG RODA tiene en explotación en la c. Loreto, 24 de la localidad de Torreblanca, se comprobó como consta en las actas nº 017097 y 017098 que:

PRIMERO: Se observa que en general los locales y equipos presentan un deficiente estado de limpieza con acumulación de polvo, grasa y restos de alimentos sobre sus superficies y bajo los equipos así como en suelos, paredes y techos.

SEGUNDO: Se observa que el suelo de la entrada a la cocina presenta una baldosa rota y hundida lo que dificulta su limpieza y acumula polvo.

TERCERO: Se observa que en el suelo de la cocina hay un desagüe sin protector.

CUARTO: Se observa que la campana extractora de humos de los fogones carecen de filtros que impidan que la grasa acumulada caiga sobre las cacerolas con comida en elaboración.

QUINTO: Se observa que los aseos de caballeros y señoras carecen de jabón y secamanos.

SEXTO: Se observa que el cubo de basura de la cocina se encuentra abierto y sin cierre higiénico.

SÉPTIMO: Se observan cucarachas vivas en las paredes de la cámara frigorífica de la cocina, no acreditando la aplicación de un programa de desinfección-desinsectación-desratización.

OCTAVO: Se observa que los alimentos se almacenan incorrectamente en la cámara frigorífica, con insuficiente protección y separación entre sí, con riesgo de contaminación cruzada.

NOVENO: No ha solicitado modificación de la autorización sanitaria por el cambio de titularidad del establecimiento.

DÉCIMO: Se observa que carecen de sistema mecánico de lavado de vajilla y cubiertos.

Formulado el acuerdo de iniciación de conformidad con el art. 13 del R.D. 1398/93, se realizaron, en síntesis, las siguientes ALEGACIONES:

NINGUNA

CONSIDERANDO que los hechos anteriormente indicados son constitutivos de infracciones de lo establecido en:

Por el hecho PRIMERO: el punto 1 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004, de 29 de abril, del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho SEGUNDO: el punto 1.a del capítulo II del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho TERCERO: el punto 2 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho CUARTO: el punto 2.b del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho QUINTO: el punto 4 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho SEXTO: el punto 2 del capítulo VI del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 (DOUE, 30/4/2004).

Por el hecho SEPTIMO: el artículo 3.5 del Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre (BOE, 12/1/2001).

Por el hecho OCTAVO: el artículo 6.2 del Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre (BOE, 12/1/2001).

Por el hecho NOVENO: el artículo 5 de la Orden de 6 de junio de 1997, de la Conselleria de Sanitat (DOGV, 18/7/1997) modificado por la Orden de 27 de marzo de 2000, de la Conselleria de Sanitat (DOGV, 14/4/2000) en relación con el artículo 5.2 del Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre (BOE, 12/1/2001).

Por el hecho DÉCIMO: el artículo 3.6 del Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre (BOE, 12/1/2001),

todo ello en relación al art. 35.A.1 de la Ley 14/86, de 25 de abril (BOE 29-4-86), y el art. 82 de la ley 4/2005, de 17 de junio, de la Generalitat, de Salud Pública de la Comunidad Valenciana (DOGV 23-06-2005).

Estas infracciones contienen circunstancias y elementos de juicio suficientes para calificar las faltas como leves, de acuerdo con lo establecido en el art. 35.A de la Ley 14/86, y el art. 82 de la ley 4/2005.

CONSIDERANDO que no ha quedado desvirtuada la anterior calificación y consecuente apreciación de responsabilidad por cuanto que:

NO SE FORMULARON ALEGACIONES DENTRO DE PLAZO.

HABIDA cuenta de los hechos y circunstancias concurrentes en el expediente y de conformidad con lo establecido en la Ley 4/2005, de 17 de junio, y en base a la competencia que establece el art. 9 del Decreto 44/92 de 16 de marzo (DOGV 27-03-92) según la redacción dada por el Decreto 57/2005 de 11 de marzo (DOGV 15-03-05).

RESUELVO

Imponer a JAIME PUIG RODA las siguientes sanciones:

1ª.- 180 euros por incumplir el punto 1 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

2ª.- 120 euros por incumplir el punto 1.a del capítulo II del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

3ª.- 180 euros por incumplir el punto 8 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

4ª.- 120 euros por incumplir el punto 2.b del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

5ª.- 180 euros por incumplir el punto 4 del capítulo I del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

6ª.- 180 euros por incumplir el punto 2 del capítulo VI del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004

7ª.- 360 euros por incumplir el artículo 3.5 del Real Decreto 3484/2000

8ª.- 180 euros por incumplir el artículo 6.2 del Real Decreto 3484/2000

9ª.- 180 euros por incumplir el artículo 5 de la Orden de 6 de junio de 1997

10ª.- 180 euros por incumplir el artículo 3.6 del Real Decreto 3484/2000

que suponen un total de MIL OCHOCIENTOS SESENTA EUROS (1860 euros), de acuerdo con el art. 85.1.a) de la Ley 4/2005, de 17 de junio.

Esta resolución no apura la vía administrativa y contra la misma, podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Ilmo. Director General de Salud Pública, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la notificación, de conformidad con lo establecido en los arts. 114 y 115 de la ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. (BOE 27-11-92).

Transcurrido el plazo para interponer el recurso indicado en la Resolución, sin haberlo interpuesto, la sanción impuesta será firme a todos los efectos y ejecutiva, en cuyo caso el importe de dicha sanción deberá hacer efectivo en la forma indicada en la hoja adjunta.

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE LA CONSELLERIA DE SANITAT, ELVIRA BOSCH REIG.

C-7466