



CONVENIO COLECTIVO CLUB PLAYAS DEL DUQUE, S. L. 2009 - 2001

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

Este convenio regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste servicios para la empresa Club Playas del Duque, Sociedad Limitada, sea cual fuere la categoría que ostente y el departamento en el que esté encuadrado, rigiéndose por el presente convenio la totalidad de los trabajadores que trabajen en la mencionada empresa o ingresen en la misma durante su vigencia, incluyéndose dentro de este convenio los trabajadores con categorías de jardineros y demás personal, que se encuentren rigiendo por otro convenio colectivo en vigor, sin que conlleve pérdida salarial ninguna.

El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito temporal

Este convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2009 hasta 31 de diciembre de 2011.

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes que lo han concertado, incrementándose automáticamente en la misma cuantía que el aumento experimentado por el índice de precios al consumo en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 3. Denuncia

1. Cuales quiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.





Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

La empresa se compromete a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores. Igualmente y con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "*ad personam*".

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de las representaciones sindicales firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos del convenio colectivo.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.
- 3) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá





necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

Cualquiera de los componentes de este comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La comisión paritaria estará compuesta por: dos miembros de la representación de la empresa y un miembro de cada sindicato firmante del convenio colectivo, sin perjuicio de la representatividad que le corresponda.

Artículo 8. Organización y modificación de las condiciones de trabajo

La organización práctica del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

Artículo 9. Vestuario y aseo

Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa, como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. En este concepto se incluirán los zapatos o zapatillas, siendo estos de un par al año o cuando dicho calzado se encuentre deteriorado aunque no haya transcurrido el año.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

No obstante lo anterior, ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.



La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se proporcionará un vestuario de invierno y otro de verano, el cual habrá de ser facilitado antes de la mitad de la temporada cuya determinación se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la comisión paritaria.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral, así como a respetar unas exigencias mínimas de aseo e higiene personal incluyendo el afeitado.

Capítulo II. Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 10. Jornada de trabajo

OFICINAS

40 horas semanales de lunes a viernes (de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00).

Desde el 1 de julio al 31 de agosto la jornada semanal de trabajo para el personal de oficinas será de 35 horas con carácter intensivo. (de 8:00 a 15:00).

SERVICIOS TÉCNICOS Y JARDINEROS

Lunes a jueves: de 8:00 h a 14:00 h y de 15:00 h a 18:00 h.

Viernes: de 8:00 h a 14:00 h.

Desde el 1 de agosto al 1 de septiembre más la semana de feria local la jornada semanal de trabajo para el personal de servicios técnicos y jardineros será de 35 horas con carácter intensivo (de 8:00 a 15:00).

PERSONAL DE LIMPIEZA

40 horas semanales de lunes a sábado.

En cuanto a la jornada de los sábados, se hará un estudio entre temporada alta y temporada baja. Se entiende por temporada alta el período comprendido entre los meses de marzo y septiembre, además de Semana Santa (incluida una semana antes), siendo el resto del año temporada baja. En temporada alta el personal de limpieza trabajará todos los sábados. En temporada baja se rotarán para prestar servicios la mitad de la plantilla, trabajando así un sábado alterno cada semana.

No obstante lo anterior, transcurridos dos años desde la entrada en vigor del presente convenio, se podrá crear una comisión de estudio, compuesta por las partes que negocian el mismo, para tratar el tema de la jornada de trabajo del



personal de limpieza. En todo caso, para la modificación de las condiciones de trabajo será preciso el acuerdo de las partes.

VIGILANTES Y CONSERJES

40 horas semanales de lunes a domingo en turnos de 8 horas de trabajo cada día y librando dos días semanalmente.

Artículo 11. Tiempo de comida

En los supuestos a tiempo completo, tanto a jornada partida como continuada, el tiempo de comida, será de 30 minutos, de los cuales 15 minutos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores con jornada diaria a tiempo parcial tendrán derecho a los 30 minutos de comida, si bien solo les será considerado como tiempo de trabajo efectivo la parte proporcional a la jornada diaria pactada en su contrato de trabajo.

No obstante, en caso de que un trabajador realice más de una interrupción como tiempo de comida en cada jornada, únicamente una de ellas tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de manera que el resto no serán consideradas como tal. Por consiguiente, el período máximo que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo será de 15 minutos al día para los trabajadores a jornada a tiempo completo y en la parte proporcional a su jornada para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Artículo 12. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

La concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Se podrán disfrutar en todos los meses del año a excepción de Semana Santa (incluida una semana antes), julio y agosto.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en cuatro periodos, no inferior cada uno de ellos a 7 días.

El no disfrute de las vacaciones, implica la pérdida de las mismas, quedando totalmente prohibido el cobrar las vacaciones y no disfrutarlas

Artículo 13. Festivos





Las partes firmantes del presente convenio reconocen, que, por las especiales características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores con categoría de vigilante y personal de oficina que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. El resto de la plantilla y demás categorías profesionales no tienen obligación de prestar servicios en días festivos.

En aquellas categorías que tienen obligación de prestar servicios en días festivos, estos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

1) Los trabajadores del departamento de oficina, por cada festivo trabajado, podrán optar entre la compensación económica, sin que nunca dicha compensación pueda ser inferior al importe del 175% del salario base, o en tiempo de descanso, siendo este de dos tardes libres de tres horas, preferentemente las tardes de los viernes, por cada uno de los días de fiesta que vayan a trabajar (tres horas y media de trabajo cada festivo).

2) Para el personal con categoría de vigilantes, la compensación de los festivos trabajados será en metálico, cada uno de esos festivos trabajados, sin que nunca dicha compensación pueda ser inferior al importe del 175% del salario base de cada uno de los trabajadores del departamento.

Los días de fiestas que coincidan con un período de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto no tendrán compensación alguna.

Con independencia de todo lo anterior, a la entrada en vigor del presente convenio la empresa vendrá obligada a mantener aquellas condiciones más beneficiosas, que sobre las que se fijan en este artículo, vengán disfrutando los trabajadores.

Artículo 14. Licencias

El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:

a) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos o de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos y abuelos) tanto naturales como políticos.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.



c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración a lo que dispongan las normas citadas que estén vigentes.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

e) Los permisos de maternidad y paternidad estarán sometidos a lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en

1 hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad. Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia en 15 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada.

Artículo 15. Ceses

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de esta, al menos con 15 días de antelación a la fecha en la que se pretenda cesar voluntariamente.

Dicho preaviso deberá hacerse por escrito.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación descrita en el párrafo anterior, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario correspondiente a cada uno de los días que falte del preaviso. Igualmente si la empresa no comunica con quince días la finalización de la relación laboral, deberá de abonar una indemnización adicional de la que le pudiera corresponder legalmente, por cada uno de los 15 días que no ha preavisado dicha terminación.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 16. Retribuciones

El personal comprendido en este convenio percibirá las retribuciones que se establezcan para los distintos niveles profesionales y periodos de tiempo en las





tablas salariales correspondientes.

Dichas retribuciones aparecen compuestas por un sueldo base, antigüedad, gratificación voluntaria, plus transporte, y plus de convenio en las cuantías que se expresan, en el bien entendido que el denominado plus de convenio en cuantía que se indica en tabla adjunta, mensual para todas las categorías, no computa para el cálculo de la bonificación por años de servicio, y sí para la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, septiembre y Navidad.

Las retribuciones que se perciben por hijos serán anuladas, no obstante las que se vienen cobrando se añadirán a los conceptos no compensables ni absorbibles, (incorporándose a un complemento *ad personam*).

Artículo 17. Revisión salarial

Los salarios pactados con el personal de la empresa Club Playas del Duque, Sociedad Limitada, son brutos y la revisión salarial anual se efectuará incrementando, al mismo todos los conceptos económicos, el índice de precios al consumo establecido por el INE y publicado anualmente.

Queda por tanto establecido que las revisiones salariales, serán anuales y que vendrán marcadas por el IPC anual publicado.

Artículo 18. Complemento personal de antigüedad

La bonificación por años de servicio o complemento personal de antigüedad consistirá en:

Los trabajadores desde la entrada en vigor de este convenio tendrán derecho a consolidar el trienio que este en curso, cuya cantidad será la resultante de aplicar un porcentaje del siete por ciento de las retribuciones que se consignan en la tabla salarial como salario base para cada categoría profesional.

Una vez consolidado este trienio, los trabajadores mantienen el derecho a seguir percibiendo el complemento de antigüedad, pero este cambia su importe y periodicidad, tomando la forma de cuatrienios calculados al cuatro por ciento sobre el salario base.

Artículo 19. Gratificaciones

Además de las gratificaciones extraordinarias (pagas extras) de julio y Navidad, las cuales se abonarán en cuantía de 30 días de la retribución del convenio, la empresa abonará otra de igual número de días el 10 de septiembre de cada año, que será prorrateada en caso de ingreso o cese durante el año.

Los trabajadores podrán decidir por mayoría, si desean cobrar el salario en doce



mensualidades (pagas extras prorrateadas), si bien la decisión que se tome deberán asumirla todos los trabajadores y deberá comunicarse a la empresa dos meses después de la renovación de cada convenio.

Artículo 20. Plus transporte

Todos los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus transporte destinado a resarcir a los mismos de los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia habitual. Para la determinación de esta cantidad se han tenido en cuenta los diversos y complejos factores que afectan al sector, por lo que la valoración realizada se refiere a una estimación total anual. En consecuencia, será percibida con independencia de que el trabajador se encuentre o no en situación de incapacidad temporal.

Dicho plus se percibirá en doce mensualidades, salvo para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un periodo inferior en cuyo caso lo percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas acuerdan abonar a los trabajadores de su plantilla un plus de transporte anual de 1.089,60 euros que en su cuantía mensual asciende a 90,80 euros mensuales.

Artículo 21. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral

En los casos de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la MATEPSS, reconozca el pago de las prestaciones, la empresa y desde el primer día de la baja, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación.

- Hasta el 100 por 100 de la base de cotización de la persona, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.
- Hasta el 100 por 100 de la base de cotización a lo largo de la primera baja por enfermedad común, dentro del año natural.
- En las segundas bajas y sucesivas, que pueda tener el trabajador por enfermedad común, dentro del año natural, se abonará el 60% de la base de cotización desde el 4.º al 20 día de la baja, ambos inclusive, y el 75% de la base





de cotización a partir del 21 día de la baja.

A los efectos de las bajas por recaída se considerarán segundas o sucesivas bajas y el cómputo de cada año se iniciará y terminará coincidiendo con el del año natural. Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

Artículo 22. Categorías profesionales

La clasificación de categorías profesionales queda como sigue:

Nivel Categoría profesional

1 Titulado superior

2 Titulado medio/Jefe superior

3 Jefe de primera administración

4 Jefe de segunda administración

Jefe servicios técnicos

5 Oficial primera administración

6 Oficial segunda administración

Delineante

7 Oficial primera oficios (Servicios técnicos/jardinería)

Maquinista

8 Oficial segunda oficios

9 Auxiliar administración

10 Peón oficios

Conserje

Socorrista

11 Ordenanza

Vigilante



Limpiador

Capítulo IV. Representación sindical dentro de la empresa

Artículo 23. Cuota sindical

A petición del trabajador se descontará en su nómina el importe correspondiente a la cuota sindical. Este importe se ingresará en la cuenta que oportunamente se indique al efecto. El justificante del ingreso se entregará al trabajador o al responsable de la sección sindical.

Capítulo V. Régimen disciplinario

Artículo 24. Faltas de personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según índoles y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, será de carácter enunciativa y no limitativa.

La empresa notificará al comité de empresa, las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves

Artículo 25. Faltas leves

Serán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificara de falta grave.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- d) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- e) Más de dos faltas de aseo personal en seis meses.

Artículo 26. Faltas graves

Serán faltas graves las siguientes:



- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- b) Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 27. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa de forma intencionada.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de la jornada laboral, pero en las instalaciones de la empresa.





- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Dormirse estando de servicio.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de tres meses de la primera.
- k) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- l) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sean, estando en servicio.
- m) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- n) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 28. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

POR FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a cincuenta días.
- Despido.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy





graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en la que la empresa tenga conocimiento de los hechos.

El cumplimiento de la sanción impuesta se llevara a efecto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de comunicación de la misma.

Artículo 29. Abuso de autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la dirección de cada empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos.

En caso contrario, los representantes de los trabajadores, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

Disposición final

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las disposiciones económicas, se estará por ambas partes a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general y de pertinente aplicación.

Anexo I

Relación de conceptos económicos del convenio para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

- Salidas y dietas: El personal afecto por este convenio que en razón de su trabajo tenga necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá por el concepto de dietas, la cantidad de: Factura del almuerzo.
- Kilometraje: El trabajador/a que utilice su vehículo propio por necesidades de la empresa solicitará la correspondiente factura, que será abonada por la empresa.
- Plus transporte: 90,80 euros/mes.
- Plus convenio: 111,89 euros/mes.

Anexo II

Tabla económica de salarios 2009

Nivel	Categoría profesional	Salario base	Plus convenio
-------	-----------------------	--------------	---------------

1	Titulado superior	1.113,25 €	111,89 €
2	Titulado medio/Jefe superior	1.051,11 €	111,89 €
3	Jefe de primera administración	987,42 €	111,89 €
4	Jefe de segunda administración/ Jefe de servicios técnicos	953,87 €	111,89 €
5	Oficial de 1.ª administración	895,07 €	111,89 €
6	Oficial de 2.ª administración/ delineante	868,28 €	111,89 €
7	Oficial de 1.ª oficios/maquinista	836,60 €	111,89 €
8	Oficial de segunda oficios	808,07 €	111,89 €
9	Auxiliar administración	761,99 €	111,89 €
10	Peón	673,39 €	111,89 €
11	Ordenanza/conserje/socorrista	553,76 €	111,89 €

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

Reestructuración salarial

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en la empresa al contenido del presente convenio y con efectos desde su entrada en vigor, se procederá a reordenar la nómina de los trabajadores que presten sus servicios con anterioridad a la entrada en vigor del convenio de conformidad con los siguientes principios básicos y reglas y procedimientos.

El comité de empresa velará para que la reestructuración salarial se lleve a cabo conforme lo establece en esta disposición. Si hubiera algún problema de adaptación se elevará a la comisión paritaria, que será la encargada de resolver la discrepancia.

Los trabajadores contratados con anterioridad a la aplicación del convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en el presente convenio. Si por el contrario fuera inferior, entonces se aplicará los niveles retributivos mínimos previstos en dicha tabla salarial.

Para realizar la reestructuración se tomarán como referencia las percepciones que cada trabajador viniera percibiendo en el mes anterior a la aplicación del presente convenio colectivo.

En el caso de que el salario base y plus convenio que tenga cada trabajador sea mayor que el salario base y plus convenio recogido en el presente convenio, estos se quedarían tal y como lo venían percibiendo.

En el caso que el trabajador tenga un salario base y un plus convenio inferior al



marcado en el presente convenio colectivo, se procederá a absorber las cuantías necesarias del resto de los conceptos salariales hasta alcanzar el importe señalado en el presente convenio. Las distintas cantidades se absorberán teniendo en cuenta los demás conceptos que los trabajadores tienen en nómina (incentivos, comisiones, etc).

