

**administración autonómica****SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA  
CIUDAD REAL  
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 03-05-2013, mediante el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerda:

1º.-Ordenar la inscripción de la resolución y el texto del convenio, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000455011985, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 28 de mayo de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS  
DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE CIUDAD REAL**

Asistentes:

\* Por la representación empresarial:

CEOE-CPEYME:

- Cándido Santos.
- Juan Carlos Bravo.
- Carlos Calatayud (Asesor).
- Araceli Doménech (Asesora).

\* Por la representación de los trabajadores:

Por CC.OO.: Anastasio Núñez Altamirano (Asesor), Sara Macías Arroyo (Asesora).

Por FITAG- U.G.T.: Agustín Pérez Expósito (Asesor); José García Nieto (Asesor).

En Miguelturra, siendo las 12,00 horas, del día 12 de enero de 2012, se reúnen las personas relacionadas arriba, en calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, con el objeto de constituir la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), y acuerdan:

Primero.-Que en la reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Ciudad Real.

Segundo.-Que se emplazan a tener una reunión en la segunda quincena del mes de febrero.

Tercero.- Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

CC.OO.-Calle Alarcos, 24-2ª planta. Ciudad Real.

U.G.T.: Calle Alarcos, 24-1ª planta de Ciudad Real.

Asoc. Empresarios Distribuidoras de Gases Licuados Petróleo Ciudad Real. Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, km. 3. Miguelturra.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmado en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.-(Firmas ilegibles).

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO G.L.P. DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Asistentes:

Parte empresarial: Cándido Santos Bravo; Araceli Doménech Sebastiá (Asesora).

Parte social: Carlos Espadas Patón; Anastasio Núñez Altamirano (Asesor de FITEQA-CC.OO.); Eleuterio Roldán Real (Asesores FITEQA-CC.OO.) y Agustín Pérez Expósito (Asesor de FITAG-U.G.T.).

En Ciudad Real, a 23 de abril de 2013, reunidos los anteriormente relacionados en los locales de CC.OO. de Ciudad Real en calidad de representantes empresariales más significativos en el presente ámbito y organizaciones sindicales del convenio colectivo provincial para la actividad de Empresas Distribuidoras de G.L.P. de la provincia de Ciudad Real, han adoptado los siguientes acuerdos:

Primero.-Proceder a la firma del nuevo convenio colectivo provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), para la provincia de Ciudad Real, correspondientes a los años 2012-2013-2014, cuyo texto íntegro se adjunta a la presente acta.

Segundo.-Adjuntar a la presente acta el texto íntegro del convenio colectivo y sus anexos, de tabla salarial y grupos profesionales para cada uno de los años 2012-2013-2014.

Tercero.-Elevar copia de la presente acta, texto del convenio colectivo y anexos I y II, a la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Servicio Periférico de Ciudad Real, para que proceda a su registro en el libro de convenios, y a su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto.-Designar como domicilios a efectos de notificaciones, los siguientes:

CEOE-CEPYME: Carretera Ciudad Real-Valdepeñas, Km. 3. Miguelturra.

CC.OO.: Calle Alarcos, 24-2ª planta de Ciudad Real.

U.G.T.: Calle Alarcos, 24-1ª planta de Ciudad Real.

(Firmas ilegibles).

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO (G.L.P.) DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA 2012-2013-2014

#### ÍNDICE

#### CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal denuncia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Condiciones beneficiosas.

Artículo 7. Legislación supletoria.

#### CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO.

Artículo 8. Facultades de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Ropa de trabajo y carretilla.

**CAPÍTULO III.-POLÍTICA DE EMPLEO.**

- Artículo 10. Ingresos.
- Artículo 11. Período de prueba.
- Artículo 12. Contratación.
- Artículo 13. Subcontratación de actividades.
- Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 15. Acción positiva.
- Artículo 16. Situación de crisis.
- Artículo 17. Ceses voluntario.

**CAPÍTULO IV.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

- Artículo 18. Clasificación funcional.
- Artículo 19. Desplazamientos y dietas.
- Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Artículo 21. Retirada permiso de conducir.

**CAPÍTULO V.-POLÍTICA SALARIAL.**

- Artículo 22. Salario base.
- Artículo 23. Antigüedad.
- Artículo 24. Gratificación extraordinaria.
- Artículo 25. Plus transporte y reparto.
- Artículo 26. Plus quebranto de moneda.
- Artículo 27. Salario trabajadores empresa de trabajo temporal.
- Artículo 28. Pago de salarios.
- Artículo 29. Incrementos salariales.
- Artículo 30. Inaplicación del incremento pactado.
- Artículo 31. Cláusula de revisión salarial.

**CAPÍTULO VI.-TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN.**

- Artículo 32. Jornada de trabajo.
- Artículo 33. Vacaciones.
- Artículo 34. Horas extraordinarias.
- Artículo 35. Prolongación de jornada.
- Artículo 36. Calendario laboral.

**CAPÍTULO VII.-BENEFICIOS SOCIALES.**

- Artículo 37. Garantías salariales en situación de incapacidad temporal.
- Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes.
- Artículo 39. Premio de constancia y vinculación.
- Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.
- Artículo 41. Traslado por fallecimiento.
- Artículo 42. Jubilación anticipada.

**CAPÍTULO VIII.-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

- Artículo 43. Licencias y excedencias.

**CAPÍTULO IX.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

- Artículo 44. Falta y sanciones de los trabajadores.

**CAPÍTULO X.-FORMACIÓN.**

- Artículo 45. Formación profesional para el empleo.

CAPÍTULO XI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 46. Seguridad y salud.

CAPÍTULO XII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47. De los representantes de los trabajadores y de la acción sindical.

CAPÍTULO XIII.-COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 48. Comisión paritaria.

CAPÍTULO XIV.-LEY DE IGUALDAD.

Artículo 49. Objetivos de la ley de igualdad.

CAPÍTULO XV.-PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 50. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN FINAL.

Anexo I. Tabla salarial definitiva 2012.

Anexo I. Tabla salarial definitiva 2013.

Anexo I. Tabla salarial provisional 2014.

Anexo II. Distribución de grupos y categorías profesionales.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El presente convenio afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Se registrarán por el presente convenio todas las Empresas Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, que efectúan la distribución de los gases de butano y propano envasados, así como la prestación de los servicios técnicos que los clientes receptores de los mencionados gases precisen, en la provincia de Ciudad Real.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en el apartado anterior del presente artículo.

Artículo 3.-Ámbito personal.

Incluye la totalidad del personal asalariado de las empresas dedicadas a la actividad de distribución de Butano, así como al personal que ingrese durante la vigencia del presente convenio. Si la empresa tuviera varias actividades, el personal afectado se registrará por sus convenios respectivos.

Todas las referencias del presente convenio al termino "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4.-Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2014. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año de vigencia.

La denuncia se efectuara, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro del último mes del año de su término o prórroga.

Las partes firmantes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, incluidas los anexos, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.-Condiciones beneficiosas.

Las condiciones pactadas se consideraran mínimas y en consecuencia habrá de incorporarse al convenio las establecidas por disposición legal, respetándose igualmente las exigibles por costumbre inveterada tanto de carácter salarial como extrasalarial.

Artículo 7.-Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Butano, S.A., de 29-7-74 y demás Legislación vigente.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8.-Facultades de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la empresa. No obstante, ésta informará y oír a los representantes legales de trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes que se apliquen con carácter general.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Empresa y trabajadores.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa a todos los niveles, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Artículo 9.-Ropa de trabajo y carretilla.

Las empresas en atención al tipo de trabajo y a la época del año dotarán anualmente a los trabajadores con tres monos y dos pares de botas.

En cuanto a las carretillas, y al objeto de facilitar el traslado de las botellas desde el vehículo a la entrada de los edificios, las empresas facilitarán a todos los trabajadores que lo soliciten carretillas manuales al efecto.

CAPÍTULO III.-POLÍTICA DE EMPLEO.

Artículo 10.-Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas.

Artículo 11.-Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la legislación vigente en cada momento.

Transcurrido el plazo, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o

acogimiento interrumpirá el computo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

#### Artículo 12.-Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deberán corresponder de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en presente convenio.

#### Contratos indefinidos:

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### Contratos de duración determinada:

Se regirán por el 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 por el R.D. 2720 /1998, de 18 de diciembre, en materia de contratos de duración determinada. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

#### Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

#### Contrato de relevo:

En aquellas empresas donde se produzcan circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. De conformidad con el artículo 12.6 letra c del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

#### Contrato fijo-discontinuo:

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajo que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En los supuestos en que esos contratos discontinuos se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

#### Contratación de discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales:

Las empresas, podrán contratar para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

**Sucesión de contratos temporales:**

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresa dentro del sector, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En el supuesto que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de doce meses en un período de 18.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformara en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión.

Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrase vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

**Horas extras:**

La empresa y los representantes de los trabajadores analizarán conjuntamente el número de horas extras realizadas a los efectos de convertir en empleo fijo las reiteradas en condiciones de homogeneidad durante los tres últimos años, excluidas las de fuerza mayor que no computaran a estos efectos y teniendo tal consideración, entre otras, las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicio a la propia empresa o a terceros, así como riesgo de pérdidas de materias primas.

**Artículo 13.-Subcontratación de actividades.**

Las empresas del sector velarán especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios, comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales, sino también que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (salarios, seguridad y salud, etc.).

La contratación o subcontratación de actividades y/o servicios se realizara según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14.-Empresas de trabajo temporal.**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo.

**Artículo 15.-Acción positiva.**

Para contribuir al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igual condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial, se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de

remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Artículo 16.-Situación de crisis.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo darán prioridad en los procesos de reajustes de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores del presente convenio en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.-Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar en la empresa voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO IV.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Artículo 18.-Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las tareas y funciones que desarrollen, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales y estos a su vez en categorías profesionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos y categorías profesionales establecidos en el anexo II.

Si existiese en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio, personal no incluido en la clasificación del mismo, se adecuara en el momento de su entrada en vigor en una similar o en la inmediata superior bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

El conductor repartidor, durante los meses de baja actividad, de abril a octubre, podrá asimilar y ejercer las funciones de mecánico visitador de revisiones y usuarios, sin que en ningún caso suponga incremento de la jornada ni perjuicio económico alguno.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, así como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19.-Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 13,11 euros (valor 2012), de 13,20 euros (valor 2013) y de 13,33 euros (valor provisional 2014) cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 29,15 euros (valor 2012), de 29,35 euros (valor 2013) y de 29,64 euros (valor provisional 2014) cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 58,30 euros (valor 2012), de 58,71 euros (valor 2013), y de 59,30 euros (valor provisional 2014) si además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, con justificación posterior del importe de los gastos realizados por el trabajador.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá una cantidad por Kilómetro de 0,348 euros (valor 2012), de 0,350 euros (valor 2013), y de 0,353 euros (valor provisional 2014).



Artículo 20.-Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.-Retirada permiso de conducir.

En el supuesto de retirada del carnet de conducir al trabajador por la Autoridad Judicial, por un período de tres meses o inferior y éste le sea necesario para prestar sus servicios en la empresa, ésta se compromete a asignarle un puesto de trabajo, por el tiempo de pérdida del permiso, siempre que no se haya calificado como imprudencia temeraria o embriaguez, percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

CAPÍTULO V.-POLÍTICA SALARIAL.

El sistema retributivo que establece el convenio sustituye al régimen salarial que de hecho o de derecho aplican las empresas en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 22.-Salario base.

Corresponde a la categoría profesional ostentada por el trabajador dentro del grupo profesional en que estén integradas sus funciones, La tablas salariales con los valores mensuales para el año 2012, 2013 y 2014, se encuentran recogidas en el anexo I del presente convenio. Cuando se simultanean dos o más categorías, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la categoría superior.

Artículo 23.Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en cuatrienios con el límite máximo de cinco de estos, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan. Su cuantía, del 4% sobre el salario base, no tendrá revalorización ni incremento alguno hasta el devengo de un nuevo cuatrienio.

Se respetará a título personal aquellas situaciones que estén por encima de lo acordado en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 24.-Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias (beneficios, verano y navidad), equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más la antigüedad, serán satisfechas respectivamente en marzo, julio y diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán con independencia de los porcentajes que se tenga estipulado sobre las ventas y otros conceptos similares en su caso.

Artículo 25.-Plus de transporte y reparto.

Los trabajadores afectados por este convenio, percibirán por día de trabajo efectivo, las cantidades establecidas en las tablas salariales del anexo I. Igualmente se recibirá un plus por botella repartida de acuerdo con las estipulaciones vigentes en la empresa.

Artículo 26.-Plus de quebranto de moneda.

Los trabajadores que realicen funciones de cajeros o cobradores, percibirá por este concepto las cantidades establecidas en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 27.-Salario de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del vigente convenio estatal de Estatuto de los Trabajadores, las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de Estatuto de los Trabajadores se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dicha normas en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo que realicen funciones idénticas o similares.

**Artículo 28.-Pago de salarios.**

El pago de salarios se realizara puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en le seno de las empresas con los representantes de los trabajadores, la distribución del salario se hará en doce mensualidades mas una de beneficios y dos extraordinarias que se abonaran como fecha limite el 30 de marzo, el 30 de julio y el 30 de diciembre respectivamente.

**Artículo 29.-Incrementos salariales.**

a) En el año 2012, el salarios base y demás complementos salariales no procederá efectuar incremento alguno sobre los mismos, sin perjuicio de abonar los valores recogidos en la tabla salarial para el año 2012 del anexo I al presente convenio

b) En el año 2013, el salarios base y demás complementos salariales serán incrementados en un 0,7%.

c) En el año 2014, el salario base y demás complementos salariales serán incrementados en un 1%.

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudirse, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitrajes previstos en este convenio.

**Artículo 30.-Cláusula de revisión salarial.**

- Año 2012: Para este año no hay aplicación de la cláusula de revisión salarial.

- Año 2013 y 2014: La cláusula de revisión salarial aplicable al final del ejercicio 2014 operara en los términos siguiente: Si la suma de los IPCs establecidos por el I.N.E. registrasen al 31 de diciembre de 2013 y 2014, un incremento superior al 5%, se efectuara una revisión salarial en el exceso hasta el 0,6% como máximo, sobre la indicada cifra y tan pronto como se constate ésta. Dicha revisión, si se produce, no generará atrasos, debiendo aplicarse sobre todos los conceptos salariales y no salariales al 31 de diciembre de 2014 y que servirán como base de cálculo para la fijación de los incrementos económicos del año 2015.

**Artículo 31.-Inaplicación del incremento pactado.**

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incrementos salariales pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 30, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se den las circunstancias a las que se refiere el artículo 83,2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso y con carácter no limitativo se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o perdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el apartado anterior concurren en el momento de tener que aplicarse la cláusula de revisión salarial contempladas en el artículo 30 del presente convenio colectivo, las empresas podrán asimismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 29.

En todos los casos se trasladara a las partes la fijación de los aumentos de salario previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del 41.4 del E.T.T. y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel producción y ventas, y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar a la representación de los trabajadores o en su caso a la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir del futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 29 del presente convenio, las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores solo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulado en el artículo 52 del presente convenio.

#### CAPÍTULO VI.-TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN.

##### Artículo 32.-Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.800 horas de trabajo distribuidas en 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

La distribución de la jornada se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores o en su caso con la Comisión Paritaria de este convenio.

Las empresas y la representación de sus trabajadores, podrán pactar en consideración a las condiciones y peculiaridades de cada empresa, la distribución irregular de la jornada, para todo su personal, con la única condición de respetar jornadas máximas y no superar la jornada en cómputo anual prevista en el apartado primero de este artículo.

##### Artículo 33.-Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran treinta días naturales, a razón de salario base más antigüedad para todos los grupos y categorías profesionales, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Todos aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa no pudiesen disfrutarlas en aquellas fechas, percibirán una compensación económica según lo establecido en las tablas salariales para los años 2012, 2013 y 2014 del anexo I.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

**Artículo 34.-Horas extraordinarias.**

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.

Las horas extraordinarias se abonará con un incremento del 75% sobre del valor de la hora ordinaria vigente en cada momento y con el 100% las realizadas en domingos y festivos.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de las mismas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras análogas cuyas no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida materias primas o inmovilizadas.

b) Las necesarias por pedidos o periodos puntas de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave perdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista en la Ley.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

En todo lo no previsto en esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 35.-Prolongación de jornada.**

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerimiento por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará con horas extraordinarias.

**Artículo 36.-Calendario laboral.**

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado" o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fiestas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como las fijaciones de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales así como las de los trabajadores cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

**CAPÍTULO VII.-BENEFICIOS SOCIALES.****Artículo 37.-Garantía salarial en situación de incapacidad temporal.**

En los casos de enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, las empresas complementarán, desde el primer día de la baja, las prestaciones abonadas por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la suma del salario base y la antigüedad.

Tratándose de bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento sobre los conceptos salariales indicados, se ajustara a los siguientes porcentajes en función de la duración del proceso en situación de incapacidad temporal:

- a) Del 1º al 20º día, el 100%.
- b) Del 21º en adelante el 80%, con un máximo de 30 días.

Artículo 38.-Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas a las que obliga el presente convenio, mantendrán la póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente en sus distintos grados que garantice al trabajador el percibo de las indemnizaciones que se especifican en las tablas salariales para los años 2012, 2013 y 2014 del anexo I. Dichas indemnizaciones entraran en vigor a los treinta días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 39.-Premio de constancia y vinculación.

Los trabajadores que cesen en la empresa con edades comprendidas entre los 60 y 64 años, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- a) Con 60 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- b) Con 61 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- c) Con 62 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 5 mensualidades.
- d) Con 63 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
- e) Con 64 años de edad y 20 de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.

Artículo 40.-Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda económica por valor de dos mensualidades del salario real.

Artículo 41.-Traslado por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa.

Artículo 42.-Jubilación anticipada.

En esta materia, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**CAPÍTULO VIII.-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

Artículo 43.-Licencias y excedencias.

a) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y de cinco si el desplazamiento es superior a 200 km.

b) Un día de asuntos propios, sin necesidad de justificación.

Para el resto de licencias y excedencias, se estará a lo que se establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO IX.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 44.-Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales en cada momento.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### CAPÍTULO X.-FORMACIÓN.

##### Artículo 45.-Formación profesional para el empleo.

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la Formación para el empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas, con la formación individual y el desarrollo profesional en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las calificaciones y la formación profesional y R.D. 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y el R.D. 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, ajustando las previsiones de tal normativa, a las singularidades del Sector.

#### CAPÍTULO XI.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

##### Artículo 46.-Seguridad y Salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existentes como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud . Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación la legislación vigente en cada momento y en especial, la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, así como, R.D. 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el R.D. 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del R.D. 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializa a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella de gas licuado, con un peso superior a 12,5 Kilogramo. Tampoco tendrán obligación de servir estas al interior de la vivienda y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal recogida en contrato entre la empresa y Repsol Butano, S.A.

Para la descargar de las botellas de mayor volumen es necesario una persona ayudante.

#### CAPÍTULO XII.-DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 47.-De los representantes de los trabajadores y de la acción sindical.

Con carácter general, las partes se remiten a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones que pueden promulgarse.

**CAPÍTULO XIII.-COMISIÓN PARITARIA.****Artículo 48.-Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria del presente convenio es el órgano encargado de la interpretación, vigilancia y control de su cumplimiento para todas Empresas Distribuidoras de G.L.P.

La representación sindical en dicha Comisión junto con el resto de representantes con derecho aunque no formen parte de la misma, tienen el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de las Empresas. Los citados ostentan además, la condición de parte interesada a efectos de tramitación de expediente de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Son funciones de esta Comisión, las generales que se deriven del desarrollo de las relaciones laborales y sociales, cuya competencia no esté atribuida a los Delegados o Comités de los centros de trabajo, o que estándolo, se considere conveniente tratar a nivel general por su posible trascendencia.

Esta Comisión se compondrá de un representante CEOE-CEPYME y tres vocales por parte de la representación sindical, miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, o de sus suplentes, dejando a libre elección de la Asociación Provincial de Empresarios sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación sindical.

La Comisión nombrará un Secretario a elegir entre sus miembros, el cual citará a los miembros de la Comisión y levantará el acta de la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año y en todo caso cuando sea solicitada por una de las partes.

En ambos casos, la fecha, lugar, hora y Orden del día de las reuniones se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, debiéndose celebrar dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición, levantándose el correspondiente acta en cada reunión.

En los casos en que sea exigible la intervención previa de la Comisión Paritaria en algún procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, se dará por cumplido el trámite cuando, transcurridos quince días laborables desde la solicitud formal de convocatoria por parte de la representación sindical, no se hubiera celebrado la reunión, siempre que el asunto en cuestión estuviera incluido en el respectivo orden del día.

**CAPÍTULO XIV.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.****Artículo 49.-Objetivos de la Ley de Igualdad.**

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del REL. 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y muy especialmente en base a lo expuesto en dicha ley se manifiestan totalmente de acuerdo con la no discriminación de sexos y la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo de hombres y mujeres indistintamente.

**CAPÍTULO XV.-PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.****Artículo 50.-Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

Para la solución de dichos conflictos ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad de Castilla-La Mancha (II ASEC).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

El presente convenio ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la COE-CEPYME y las Centrales Sindicales de Federación de FITEQA-CC.OO. y FITAG-U.G.T., conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que en caso de surgir posteriormente a la firma del texto alguna errata, esta Comisión se compromete a la subsanación de las misma.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de negociación en ámbitos inferiores al presente convenio.-(Firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2012

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base/mensual</i>
Encargado General	1.025,27
Jefe Negociado	941,95
Oficial Administrativo	941,95
Auxiliar Administrativo	852,82
Cobrador	852,82
Telefonista	852,82
Aspirante	852,82
Conductor Repartidor	875,17
Conductor Camión Pesado	875,17
Almacenero-Carretillero	875,17
Jefe Mercancías	875,17
Mecánico Instalador	875,17
Mecánico Visitador	875,17
Guarda Almacén	875,17
Conductor Carretilla	875,17
Plus transporte y reparto	3,52 euros/día trabajo efectivo
Plus quebranto moneda	19,31 euros/mes
Seguro colectivo accidentes	24.228,02 euros/indemnización
Compensación vacaciones	159,18 euros/vacaciones no disfrutadas en verano
Desplazamientos y dietas	13,11 euros/una comida
	29,15 euros/dos comida
	58,30 euros/dos comida con pernoctación
	0,348 euros/kilómetro

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2013

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base/mensual</i>
Encargado General	1.032,45
Jefe Negociado	948,54
Oficial Administrativo	948,54
Auxiliar Administrativo	858,79
Cobrador	858,79
Telefonista	858,79
Aspirante	858,79



Conductor Repartidor	881,30
Conductor Camión Pesado	881,30
Almacenero-Carretillero	881,30
Jefe Mercancías	881,30
Mecánico Instalador	881,30
Mecánico Visitador	881,30
Guarda Almacén	881,30
Conductor Carretilla	881,30
Plus transporte y reparto	3,54 euros/día trabajo efectivo
Plus quebranto moneda	19,44 euros/mes
Seguro colectivo accidentes	24.397,62 euros/indemnización
Compensación vacaciones	160,29 euros/vacaciones no disfrutadas en verano
Desplazamientos y dietas	13,20 euros/una comida
	29,35 euros/dos comida
	58,71 euros/dos comida con pernoctación
	0,350 euros/kilómetro

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2014

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base/mensual</i>
Encargado General	1.042,77
Jefe Negociado	958,02
Oficial Administrativo	958,02
Auxiliar Administrativo	867,38
Cobrador	867,38
Telefonista	867,38
Aspirante	867,38
Conductor Repartidor	890,11
Conductor Camión Pesado	890,11
Almacenero-Carretillero	890,11
Jefe Mercancías	890,11
Mecánico Instalador	890,11
Mecánico Visitador	890,11
Guarda Almacén	890,11
Conductor Carretilla	890,11
Plus transporte y reparto	3,57 euros/día trabajo efectivo
Plus quebranto moneda	19,63 euros/mes
Seguro colectivo accidentes	24.641,59 euros/indemnización
Compensación vacaciones	161,89 euros/vacaciones no disfrutadas en verano
Desplazamientos y dietas	13,33 euros/una comida
	29,64 euros/dos comida
	59,30 euros/dos comida con pernoctación
	0,353 euros/kilómetro

(Firmas ilegibles).

ANEXO II  
DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categoría profesional</i>
Personal Administrativo	Encargado General
	Jefe Negociado
	Oficial Administrativo
	Auxiliar Administrativo
	Cobrador
	Telefonista
	Aspirante
Personal Operario	Conductor Repartidor
	Conductor Camión Pesado
	Almacenero-Carretillero
	Jefe Mercancías/Jefe Mecánicos
	Mecánico Instalador
	Mecánico Visitador
	Guarda Almacén
Conductor Carretilla	
Personal Auxiliar	Limpiador/a

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 3566