

B O P

Ciudad Real



Número 47

miércoles, 9 de marzo de 2022

<http://bop.sede.dipucr.es>

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

ARENALES DE SAN GREGORIO

- Aprobación inicial de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana.....* 1652
- Aprobación inicial de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de basuras.....* 1653
- Aprobación inicial de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por acometidas y conservación de contadores servicio aguas.....* 1654
- Aprobación inicial del expediente de modificación de las bases de ejecución del presupuesto prorrogado, número 8 apartado C.....* 1655

ARGAMASILLA DE ALBA

- Exposición al público del padrón fiscal de la tasa por recogida de basura del primer semestre de 2022.....* 1656
- Exposición al público del padrón fiscal del impuesto sobre renta cinegética-cotos caza del ejercicio 2022.....* 1657

ARGAMASILLA DE CALATRAVA

- Aprobación definitiva de modificación del Reglamento del régimen interior del Centro de Mayores.....* 1658

LUCIANA

- Exposición al público del padrón del impuesto municipal sobre gastos suntuarios y otros, correspondientes al año 2022.....* 1659

TOMELLOSO

- Notificación por comparecencia, concepto: Costas Contencioso 1/2021 (I).....* 1660
- Notificación por comparecencia, concepto: Costas Contencioso 1/2021 (II).....* 1661

TORRALBA DE CALATRAVA

- Delegación de funciones de Alcaldía para celebración de matrimonio civil, que tendrá lugar el día 11 de marzo de 2022.....* 1662

VALDEPEÑAS

- Aprobación inicial de modificación del anexo de subvenciones nominativas, capítulo IV del estado de gastos del presupuesto general de 2022.....* 1663
- Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 03/22, por suplementos de créditos, dentro del presupuesto municipal del año 2022.....* 1664

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 04/22, por suplementos de créditos, dentro del presupuesto municipal del año 2022.....1665
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 05/22, por créditos extraordinarios, dentro del presupuesto municipal del año 2022.....1666

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD VALLE DEL BULLAQUE
LUCIANA

Aprobación inicial del presupuesto general, junto con sus anexos y plantilla presupuestaria para el año 2022.....1667

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL

Registro e inscripción del Convenio Colectivo para los años 2021-2023, del sector de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real.....1668
Registro e inscripción del Convenio Colectivo para los años 2021-2023, del sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Ciudad Real.....1682
Registro e inscripción del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento, Cales y Yesos de la provincia de Ciudad Real.....1700

B O P
Ciudad Real

<http://www.bop.sede.dipucr.es>
<http://www.dipucr.es>
e-mail: bop@dipucr.es

Edita: Diputación Provincial de Ciudad Real
Edición electrónica: Imprenta Provincial / D. L.: CR-1-1958
Administración: Ronda del Carmen, s. n. 13002 CIUDAD REAL
Teléfono: 926 25 59 50, exts. 541, 558 y 599; Fax: 926 27 45 59

TARIFAS

	EUROS
Por cada carácter o pulsación	0,062 + IVA
Importe mínimo publicación	34,12 + IVA

PAGO ADELANTADO

SE PUBLICA DE LUNES A VIERNES

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARENALES DE SAN GREGORIO

ANUNCIO

Cumplimentado lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, esta Corporación, en sesión plenaria de carácter Ordinario celebrada el 28 de febrero de 2022, ha adoptado el acuerdo de aprobar provisionalmente la modificación de las siguientes Ordenanzas:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

A efectos de lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se hace público para general conocimiento, que el expresado expediente estará en la Secretaría Intervención de este Ayuntamiento por el plazo de 30 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuáles, los interesados podrán examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno de la Corporación. Finalizado el plazo de exposición pública, el Pleno resolverá las reclamaciones que se hubieran presentado.

En caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones, en el plazo expresado, se entenderá definitivamente aprobado el expediente de modificación.

Los acuerdos definitivos a que se refiere el apartado anterior, y el texto íntegro de la Ordenanza que resulte aprobada, será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de esta última publicación.

En Arenales de San Gregorio, a marzo 2022.- El Alcalde, Iván Olmedo Pérez.

Anuncio número 611

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARENALES DE SAN GREGORIO

ANUNCIO

Cumplimentado lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, esta Corporación, en sesión plenaria de carácter Ordinario celebrada el 28 de febrero de 2022, ha adoptado el acuerdo de aprobar provisionalmente la modificación de las siguientes Ordenanzas:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS

A efectos de lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se hace público para general conocimiento, que el expresado expediente estará en la Secretaría Intervención de este Ayuntamiento por el plazo de 30 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuáles, los interesados podrán examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno de la Corporación. Finalizado el plazo de exposición pública, el Pleno resolverá las reclamaciones que se hubieran presentado.

En caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones, en el plazo expresado, se entenderá definitivamente aprobado el expediente de modificación.

Los acuerdos definitivos a que se refiere el apartado anterior, y el texto íntegro de la Ordenanza que resulte aprobada, será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de esta última publicación.

En Arenales de San Gregorio, a marzo 2022.- El Alcalde, Iván Olmedo Pérez.

Anuncio número 612

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARENALES DE SAN GREGORIO

ANUNCIO

Cumplimentado lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, esta Corporación, en sesión plenaria de carácter Ordinario celebrada el 28 de febrero de 2022, ha adoptado el acuerdo de aprobar provisionalmente la modificación de las siguientes Ordenanzas:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR ACOMETIDAS Y CONSERVACIÓN CONTADORES SERVICIO AGUAS

A efectos de lo dispuesto en el art. 17 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se hace público para general conocimiento, que el expresado expediente estará en la Secretaría Intervención de este Ayuntamiento por el plazo de 30 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuáles, los interesados podrán examinarlo y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno de la Corporación. Finalizado el plazo de exposición pública, el Pleno resolverá las reclamaciones que se hubieran presentado.

En caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones, en el plazo expresado, se entenderá definitivamente aprobado el expediente de modificación.

Los acuerdos definitivos a que se refiere el apartado anterior, y el texto íntegro de la Ordenanza que resulte aprobada, será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de esta última publicación.

En Arenales de San Gregorio, a marzo 2022.- El Alcalde, Iván Olmedo Pérez.

Anuncio número 613

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARENALES DE SAN GREGORIO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada en fecha 28/02/2022, acordó aprobar inicialmente y, con carácter definitivo si durante el trámite de información pública no se formulan reclamaciones, el expediente de modificación de las bases de ejecución del presupuesto prorrogado, número 8 apartado C.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-, en relación con el artículo 169 de la misma norma, y artículo 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, en relación con el artículo 20 del mismo texto normativo, a fin de que, en el término de quince días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados a que se refiere el artículo 170.1 de la citada Ley Reguladora de las Haciendas Locales puedan examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría General y en la Intervención Municipal, y presentar, en su caso, las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno de la Corporación, por alguno de los motivos que se expresan en el artículo 170.2 de la citada Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En el caso de que no se formulen reclamaciones durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-.

En Arenales de San Gregorio, a marzo de 2022.- El Alcalde, Iván Olmedo Pérez.

Anuncio número 614

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARGAMASILLA DE ALBA

ANUNCIO

Se pone en conocimiento de los sujetos pasivos y demás interesados, a efectos de notificación colectiva, que se encuentra expuesto al público en este Ayuntamiento por período de quince días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, el padrón fiscal de la tasa por recogida de basura del 1º semestre 2022, el cual ha sido aprobado por Resolución de Alcaldía de fecha 7 de marzo de 2022.

Contra las liquidaciones incluidas en estos Padrones cabrá interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento. No obstante, la interposición del recurso no paralizará el procedimiento tributario en curso, salvo que se garantice el pago de la deuda en las condiciones establecidas en el artículo 14 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Argamasilla de Alba, a 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Pedro Angel Jiménez Carretón.

Anuncio número 615

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARGAMASILLA DE ALBA

ANUNCIO

Se pone en conocimiento de los sujetos pasivos y demás interesados, a efectos de notificación colectiva, que se encuentra expuesto al público en este Ayuntamiento por período de quince días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, el padrón fiscal del impuesto sobre renta cinegética-cotos caza del ejercicio 2022, el cual ha sido aprobado por Resolución de Alcaldía de fecha 7 de marzo de 2022.

Contra las liquidaciones incluidas en estos padrones cabrá interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento. No obstante, la interposición del recurso no paralizará el procedimiento tributario en curso, salvo que se garantice el pago de la deuda en las condiciones establecidas en el artículo 14 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Argamasilla de Alba, a 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Pedro Angel Jiménez Carretón.

Anuncio número 616

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

ARGAMASILLA DE CALATRAVA

ANUNCIO

Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento del Régimen Interior del Centro de Mayores de Argamasilla de Calatrava

En sesión plenaria de fecha 26 de enero de 2022 se adoptó acuerdo de Aprobación inicial de la modificación del Reglamento de Régimen Interior del Centro de Mayores de Argamasilla de Calatrava. Sometido el expediente a trámite de información pública por plazo de treinta días hábiles según anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real núm. 19, de fecha 28 de enero de 2022 y tablón de anuncios de este Ayuntamiento, y no habiéndose formulado reclamación ni alegación alguna, en aplicación de lo establecido en los artículos 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local queda aprobado definitivamente con el siguiente texto:

Modificación del artículo 23:

Artículo 23.- El mandato del Consejo finaliza el día en el que se cumplan los cuatro años desde su constitución. A estos efectos el Consejo del Centro deberá convocar elecciones para representantes de los socios con una antelación de 2 meses a la fecha de finalización de su mandato.

Pasada esa fecha sin que se hayan convocado elecciones y extinguido el Consejo, corresponderá a la Dirección del Centro su convocatoria.

Contra la presente disposición general se podrá interponer por los interesados Recurso Contencioso-Administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso -Administrativa.

Argamasilla de Calatrava, a 7 de marzo de 2022.- La Alcaldesa, Jacinta Monroy Torrico.

Anuncio número 617

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

LUCIANA

EDICTO

La Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 21 de febrero, aprobó el padrón del impuesto municipal sobre gastos suntuarios que grava a los cotos privados de caza y en sesión celebrada el día 7 de marzo los padrones del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica y tasa por el servicio de recogida domiciliaria de basuras correspondientes al año 2022.

Lo que se hace público para que, en el plazo de quince días hábiles, puedan presentarse reclamaciones contra los mismos en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Luciana, a 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Dionisio Vicente González.

Anuncio número 618

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****TOMELLOSO****ANUNCIO**

Notificación por comparecencia.

No habiéndose podido practicar directamente la notificación personal de providencia de apremio (A) el deudor que seguidamente se relaciona a pesar de haberse intentado en la forma debida y en dos ocasiones por causas no imputables a esta Administración, se procede, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a citar al mismo para que comparezca para ser notificado del acto que a continuación se expresa en el plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, en esta Oficina Municipal Recaudatoria, sita en Plaza de España número 1 - Código Postal: 13700 Tomelloso, de lunes a viernes, en horario de 09:00 a 14:00 horas.

<i>SUJETO PASIVO</i>	<i>NIF</i>	<i>CONCEPTO</i>	<i>PROVIDENCIA</i>	<i>IMPORTE</i>
AGRUPACIÓN INTERÉS URBANÍSTICO DEL SECTOR ESTE	G13309737	Costas Contencioso 1/2021	A	958,32€

Advertencia: Transcurrido el plazo de 15 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial del Estado, sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales al día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Contra el acto objeto de notificación solo cabrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al que tenga efectividad la notificación del citado acto, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 apartado 2 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo).

Alcaldía.

Anuncio número 619

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local**AYUNTAMIENTOS****TOMELLOSO****ANUNCIO**

Notificación por comparecencia.

No habiéndose podido practicar directamente la notificación personal de providencia de apremio (A) el deudor que seguidamente se relaciona a pesar de haberse intentado en la forma debida y en dos ocasiones por causas no imputables a esta Administración, se procede, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a citar al mismo para que comparezca para ser notificado del acto que a continuación se expresa en el plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, en esta Oficina Municipal Recaudatoria, sita en Plaza de España número 1 - Código Postal: 13700 Tomelloso, de lunes a viernes, en horario de 09:00 a 14:00 horas.

<i>SUJETO PASIVO</i>	<i>NIF</i>	<i>CONCEPTO</i>	<i>PROVIDENCIA</i>	<i>IMPORTE</i>
HAZA GRANDE, S.L.	B13415310	Costas Contencioso 1/2021	A	1238,42 €

Advertencia: Transcurrido el plazo de 15 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial del Estado, sin comparecer, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales al día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Contra el acto objeto de notificación solo cabrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al que tenga efectividad la notificación del citado acto, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 apartado 2 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo).

Alcaldía.

Anuncio número 620

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

TORRALBA DE CALATRAVA

DECRETO DE ALCALDÍA

Visto el auto del Registro Civil de Torralba de Calatrava de fecha 2 de marzo del 2022 donde se aprueba el expediente matrimonial, autorizando el matrimonio entre D. Samuel Alejandro Muñoz Barrientos y Dña. Ana María López-Pozuelo Fernández, donde solicitan que sea celebrado dicho acto por D. Luis Blanco Casero

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Código Civil el cual establece:

“Será competente para autorizar el matrimonio: 1º El Juez encargado del Registro Civil y el Alcalde del municipio donde se celebre el matrimonio o concejal en quien este delegue”.

En uso de las facultades que me confiere la legislación de bases de régimen local y con arreglo al art. 51 del Código Civil, he resuelto:

Primero.- Delegar en el Concejal de este Ayuntamiento D. Luis Blanco Casero la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar el día 11 de marzo de 2022 a las 18:00 horas, entre D. Samuel Alejandro Muñoz Barrientos y Dña. Ana María López-Pozuelo Fernández.

Segundo.- El presente Decreto surtirá efecto sin perjuicio de su publicación preceptiva en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Notificar la presente resolución al Concejal anteriormente referenciado.

En Torralba de Calatrava, a 8 de marzo de 2022.- La Alcaldesa-Presidenta, M^a Antonia Álvaro García-Villaraco.

Documento firmado electrónicamente.

Anuncio número 621

administración local**AYUNTAMIENTOS****VALDEPEÑAS****ANUNCIO**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de marzo de 2022, aprobó la modificación del anexo de subvenciones nominativas capítulo IV del estado de gastos del presupuesto general de 2022, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente por plazo de quince días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

De no producirse reclamaciones se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

En Valdepeñas, a 8 de marzo de 2022.- El Alcalde, Jesús Martín Rodríguez.

Anuncio número 622

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VALDEPEÑAS

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Valdepeñas, en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria 03/22, por suplementos de créditos, dentro del Presupuesto municipal del año 2022, que se expone al público durante quince días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

Valdepeñas, 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Jesús Martín Rodríguez.

Anuncio número 623

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VALDEPEÑAS

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Valdepeñas, en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria 04/22, por suplementos de créditos, dentro del presupuesto municipal del año 2022, que se expone al público durante quince días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

Valdepeñas, 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Jesús Martín Rodríguez.

Anuncio número 624

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

administración local

AYUNTAMIENTOS

VALDEPEÑAS

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Valdepeñas, en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria 05/22, por créditos extraordinarios, dentro del Presupuesto municipal del año 2022, que se expone al público durante quince días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

Valdepeñas, 7 de marzo de 2022.- El Alcalde, Jesús Martín Rodríguez.

Anuncio número 625

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración local

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD VALLE DEL BULLAQUE LUCIANA ANUNCIO

Exposición pública del presupuesto 2022 Mancomunidad Valle del Bullaque.

A los efectos de lo dispuesto por el art. 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se pone en general conocimiento que en la Secretaría-Intervención de esta Mancomunidad, con sede en el Ayuntamiento de Luciana, se encuentra expuesto al público el expediente del Presupuesto General para el año 2022 junto con sus Anexos y Plantilla Presupuestaria, que fue aprobado inicialmente en la Sesión ordinaria de la Mancomunidad Valle del Bullaque celebrada el día 4 de marzo de 2022, acuerdo que será definitivo si no se presentara reclamación o sugerencia alguna.

Los interesados legitimados según lo previsto por el artículo 170.1 de la citada Ley de Haciendas Locales, y por alguno de los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamación con sujeción a los siguientes requisitos:

A.- Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

B.- Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento de Luciana, sito en Plaza Consistorial, 1 (Luciana 13108) o por Registro telemático situado en la sede electrónica del Ayuntamiento de Luciana.

C.- Órgano ante el que se reclama: Pleno de la Mancomunidad Valle del Bullaque.

En Luciana, a 4 de marzo de 2022. - El Presidente de la Mancomunidad, Dionisio Vicente González.

Anuncio número 626

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta 31/12/2023, del sector de Convenio Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 21 de febrero de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Jerónimo Alcaide Morales, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por La Asociación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (ATM) en representación de la parte empresarial y por las organizaciones sindicales C.C.O.O (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y U.G.T. (Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar. De conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial De Economía, Empresas Y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2021-2023, del sector Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000365011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 7 de marzo de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL
PARA LOS AÑOS 2021-2022-2023**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Preámbulo.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado, previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora, por la Asociación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (ATM) en representación de la parte empresarial y por las organizaciones sindicales C.C.O.O (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y U.G.T. (Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar), en representación de los trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 1. - Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas que al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de transportista u operador de transporte regulados por la Ley 16/87, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y logística, entendiéndose por ésta última la que cubre la planificación, organización, gestión, supervisión y realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

Artículo 2. - Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 3. - Ámbito personal.

Se regirá por las normas de este Convenio Colectivo todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo 1, con excepción de los cargos de alta dirección y altos consejeros en que concurran las características determinadas en la normativa de la aplicación sobre la materia.

Artículo 4. - Duración, prórroga y denuncia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2.021 hasta el 31 de diciembre de 2.023.

No será necesaria la denuncia expresa del convenio por ninguna de las partes con antelación a la finalización de su vigencia, por declararse aquel automáticamente denunciado. No obstante, para el caso de que, aun negociando, no se pactara un nuevo convenio, en virtud de los apartados 2 y 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan expresamente una prórroga de doce meses del presente convenio, incluyendo la actualización salarial prevista en 2.023, es decir, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales en un 2%, a excepción de las dietas y complemento de jornadas especiales que lo harán como se indica:

Dieta nacional, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Dieta Portugal, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Dieta Internacional, incremento 0,50 €.

Plus jornadas especiales 11/80 horas, 608,72 €.

Plus jornadas especiales 0/30 horas, 245,00 €.

Hora de presencia, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Artículo 5.- Subida salarial.

Año 2021: Se establece una subida salarial del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2020, en todos los conceptos salariales. Los atrasos correspondientes a la subida salarial pactada para este año se abonarán con carácter retroactivo a los trabajadores/as en el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio.

Año 2022: Se establece una subida salarial del 2% sobre las tablas salariales del año 2021 en todos los conceptos salariales.

Año 2023: Se establece una subida salarial del 2% sobre las tablas salariales del año 2022 en todos los conceptos salariales, excepto en las dietas.

Las tablas salariales se fijan como definitivas en este año y se adjuntan como anexo al presente convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.**Artículo 6. - Contrato de trabajo.**

Los Contratos de Trabajo se formalizarán siempre por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los Contratos se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo.

Los trabajadores/as que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla.

Para aquellos trabajadores/as que, en el momento de la firma del presente convenio, tengan contratos temporales en vigor y cuyos contratos excedan de los 24 meses de duración y, al final de la vigencia del último no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizara con el 5% del sueldo base, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato.

Artículo 7. - Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores/as, si existieran en la empresa, por parte de la dirección de la empresa en el momento que se produzcan.

Serán cubiertas por el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la Normativa en vigor.

Artículo 8. - Formación en el Trabajo.

El contrato de Formación en el Trabajo que regirá de acuerdo con la Normativa legal vigente. Se formalizarán siempre por escrito y con asistencia del representante Legal del Menor. El período de aprendizaje (Formación en el Trabajo) se computará, a efectos de antigüedad.

Las empresas facilitarán la formación CAP Y ADR a los trabajadores/as del sector en cumplimiento de la legislación vigente. Dicha formación correrá a cargo de la empresa, asumiendo los costes que la misma suponga y se deberá impartir en horario laboral, con arreglo a las disposiciones vigentes.

La falta de aprovechamiento de la formación a que se hace mención en el párrafo anterior, de forma que aquella ocasione la no obtención o la falta de renovación de las capacitaciones mencionadas, se considerará un incumplimiento laboral, entendido el mismo como falta de diligencia en el proceso formativo. No obstante, la no superación de la prueba o examen no supondrá de forma automática la apreciación de la falta de diligencia mencionada.

La formación obligatoria que las empresas impartan a los trabajadores en materia de salud laboral o específica de su actividad deberá realizarse en las mismas condiciones que las ya comprendidas (CAP Y ADR), es decir, en tiempo de trabajo y a cargo de las empresas. A tales efectos, se entenderá igualmente válida no sólo la formación presencial, sino la impartida a distancia, mixta o no presencial debidamente homologada.

Artículo 9. - Traslado de personal.

Los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por permuta con otro trabajador/a de otra localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidades del servicio de ésta, y en todo caso, de conformidad con lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.**Artículo 10. - Jornada Laboral.**

La jornada en cómputo anual será de 1.816 horas, siendo con carácter general de 40 horas ordinarias semanales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por ley.

Artículo 11. - Descanso semanal y días festivos.

El trabajador/a tiene derecho de un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpidos, pudiendo acumularse éste quincenal o cuatrisesemanalmente, en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos. Los días festivos existentes en las cuatro semanas serán acumulados al descanso semanal en su caso.

En el supuesto que se prestara servicio en descanso o festivo dicho trabajador/a será compensado de la siguiente forma:

a) Preferentemente por otro día de descanso efectivo en el mes inmediato siguiente.

b) Por el pago en función de Hora Extra pactado para la vigencia del presente Convenio Colectivo en las horas realizadas.

En cuanto al descanso y su disfrute domiciliario se estará a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2020/1054, de 15 julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) N.º 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, o normativa vigente y/o traspuesta al Ordenamiento Español en cada momento, mientras dure la vigencia del presente convenio.

Artículo 12. - Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará, conjuntamente entre la empresa y la representación de los trabajadores, el calendario laboral a través del cual se fijarán los días laborales, fiestas locales y nacionales, así como las fechas para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 13. - Vacaciones.

Se establece un periodo anual de 31 días naturales retribuidos con salario íntegro, incluyendo complementos, excepto dietas y horas extraordinarias. Dicha retribución, en todo caso, será la del promedio de percepciones devengadas por el trabajador/a en los meses anteriores, siempre que se hayan percibido en al menos seis meses de los once precedentes o en la misma proporción respecto al tiempo trabajado para la empresa.

Entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, una parte porcentual del personal de la empresa disfrutará de 15 días naturales, pudiendo este porcentaje incrementarse a conveniencia de la empresa y previa petición del trabajador/a. Las vacaciones podrán ser pactadas entre empresa y trabajador/a individualmente, atendiendo a las necesidades de la empresa y a otros parámetros y con arreglo al calendario que previamente se establezca conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. - Licencias.

El trabajador/a, avisando con una antelación mínima de quince días, salvo en los motivos en que dicho preaviso sea imposible por su propia naturaleza (urgencias médicas o fallecimiento) y justificándolo debidamente con posterioridad al hecho acaecido, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los días naturales que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio del trabajador/a: Quince días.

b) Por el alumbramiento, adopción o acogimiento: Tres días ampliables a cinco si ocurre situación de gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a. Se acreditará el derecho a disfrute de esta licencia, en caso de no concurrir esta situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial (parejas de hecho) con inscripción del hijo nacido.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos: Tres días que se ampliarán a cinco si hay desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de los familiares anteriormente citados: Tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento al efecto.

e) Por traslado del domicilio habitual: Dos días

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o también por los necesarios trámites del Registro Civil.

g) Por boda de hijos o hermanos: Un día ampliable a tres si hay desplazamiento al efecto.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de formación académica o Profesional, siendo retribuidos los diez primeros días solicitados al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, bien para sí mismo, bien para acompañar a los hijos menores que tuviere a cargo.

A este respecto, los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Las licencias no podrán enlazarse con vacaciones, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador/a.

Para que los 3 días que contemplan los apartados c) y d) sean ampliables a 5, o de uno ampliable a 3 del apartado g), el desplazamiento del trabajador/a deberá superar los 150 kilómetros desde el centro de trabajo.

En los supuestos no recogidos en éste artículo, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. - Horas Extraordinarias y Estructurales.

La realización de horas extraordinarias se registrará por la Normativa Legal vigente en la materia de cada momento.

Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

Podrá negociarse entre empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal una fórmula que valore el precio de la hora extraordinaria en función del parámetro de kilómetros recorridos y precios del mismo.

El valor de la Hora Extra podrá pactarse en función de lo dispuesto en el párrafo anterior o en la cantidad fija de 11,17 €/hora, 11,39 €/hora y 11,62 €/hora en que se establece, para los años de vigencia del convenio, 2021, 2022 y 2023 respectivamente, el valor o precio de la hora extra.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transportes de mercancía por carretera, BOE 29/3/2012.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 16. - Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 17. - Seguro contra accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán tener concertado un seguro contra accidentes de trabajo cuyas cuantías se mantendrán constantes durante toda la vigencia de este convenio y consistente en la cobertura de:

- Invalidez Permanente Total 55.906 €.
- Invalidez Permanente Absoluta 55.906 €.
- Muerte 55.906 €.

Artículo 18. - Jubilaciones especiales, parciales y anticipadas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que exista en cada momento.

Artículo 19. - Premio de Permanencia e Indemnizaciones por cese.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajado-res/as que cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

- Al cumplir los 60 años 12 mensualidades.
- Al cumplir los 61 años 10 mensualidades.
- Al cumplir los 62 años 8 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años 6 mensualidades.
- Al cumplir los 64 años 4 mensualidades.
- Al cumplir los 65 años 2 mensualidades.

Artículo 20. - Traslado por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del trabajador/a fuera de la localidad de residencia del mismo como consecuencia de accidente de trabajo, los gastos de desplazamiento hasta su lugar de residencia serán por cuenta de la empresa; la gestión de este traslado será realizada por la propia empresa.

En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador/a no determine fallecimiento, pero si lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no haya sido efectuado por la Seguridad Social de la entidad colaboradora en la gestión a que corresponda en razón a la urgencia.

Artículo 21. - Suspensión temporal del permiso de conducir.

Los conductores a los que se les retire su permiso de conducir, realizando un servicio a la empresa, tendrá reservado su puesto de trabajo en la empresa hasta que le sea devuelto el mismo.

En aquellas empresas de más de 20 trabajadores/as, el trabajador/a al que le haya sido retirado el permiso de conducir será acoplado en otro puesto de trabajo, durante un período máximo de 6 meses percibiendo durante este período el salario base y la antigüedad de su categoría original.

Artículo 22. - Incapacidad Temporal.

En el caso de baja por Incapacidad Laboral, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común, las empresas afectadas por este convenio complementaran las prestaciones de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Para Incapacidad Temporal, distinta de Accidente de Trabajo, desde el día 21 hasta el día 90, ambos incluidos, de la baja que se produzca, el trabajador percibirá el 100% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

Para los días comprendidos entre el 4 y el 20 de baja, las empresas complementarán hasta el 65% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones generales de la seguridad social el 100% de su base de cotización por Accidente de Trabajo del mes anterior al hecho causante, y todo ello, desde el primer día de la baja.

Artículo 23. - Defensa del personal.

Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, tendrá derecho a defensa legal por parte de la empresa.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 24. - Normas de Control de Salud Laboral.

Las Normas de Control de Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores/as.

Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año participando en dicha revisión por parte de los trabajadores/as la persona designada por sus representantes siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa.

Las empresas y trabajadores/as se comprometen al respeto escrupuloso de la Reglamentación Vigente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera, así como las Normas Complementarias de Conducción y Jornada para los conductores que realicen este transporte.

Artículo 25. - Revisión médica.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual a los trabajadores/as de su plantilla.

Los trabajadores/as de nueva incorporación en plantilla deberán pasar revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa.

Los gastos de esta revisión médica correrán a cargo de la empresa entregándose una copia de los resultados de las mismas a cada trabajador/a y a la empresa.

Artículo 26. - Comité de Salud Laboral.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Legislación Vigente. El Comité o Vigilante de Salud Laboral, podrá recabar, si lo considera necesario, informes técnicos de los Organismos competentes, a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

Con el fin de establecer una colaboración entre la parte social y empresarial en materia de Prevención de riesgos Laborales y en el sentido de dar cumplimiento a lo legalmente establecido en esta materia, las partes acuerdan que las federaciones correspondientes del sector de transportes de mercancías podrán solicitar de las empresas, autorización para que Técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo y lugares que sean necesarios. Las empresas podrán autorizar expresa y formalmente la entrada correspondiente, sin la cual no podrá realizarse la visita.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 27. - Salario Base.

El Salario Base que corresponde al trabajador/a con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas que incluye como anexo este Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 28. - Antigüedad- Premio Vinculación.

PRIMERO.- El personal que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el convenio devengará en concepto de Premio de vinculación, por cada cinco años de servicios, la cantidad de 39,06 euros para el año 2.021, 39,84 Euros para el año 2.022 y 40,64 euros para el año 2.023 en cada una de las 14 pagas establecidas en convenio.

En cualquiera de los casos, el importe máximo del premio de vinculación será de 85,23 euros en cada una de las citadas 14 pagas.

SEGUNDO.- Los trabajadores/as que hayan adquirido el carácter de fijos con anterioridad a la fecha de 9-3-2001 disfrutaran en concepto de complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente como máximo en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10 %.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento. Los módulos, ya devengados permanecerán constantes en su cuantía a la fecha del vencimiento, no siendo susceptibles de revalorización futura.

El personal que el 31/12/94 estuviese percibiendo el complemento de antigüedad, o en dicha fecha tuviese el carácter de fijo de plantilla, y mantenga en la misma tal condición, continuará devengando su antigüedad con los mismos parámetros expuestos, con el tope máximo del 50% del salario base.

El personal que a 31/12/94 tuviera devengado al menos un 30% de salario base en concepto de antigüedad conservara el derecho a alcanzar el tope del 60% del salario base por dicho concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador/a en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido salario o remuneración, ya sea por servicios prestados vacaciones, licencias retribuidas o prestaciones de IT derivadas de Enfermedad o Accidente. A tales efectos se computará el tiempo en que haya permanecido en excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o político, y el servicio militar, no así el periodo de excedencia voluntaria.

Se computaran a tales efectos los años de servicios prestados en la empresa, cualquiera que sea la categoría profesional en que se encuentre encuadrado, estimándose los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal interino, eventual y complementario cuando, sin solución de continuidad, pasen a ocupar plaza de fijo en plantilla.

Los aumentos por años de servicios, ya sea premio de vinculación o antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el quinquenio o bienio.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa, cualquiera que sea la causa, y posteriormente reingrese en la misma perderá el derecho a que tuviera reconocido, causando nuevo y distinto derecho a partir de la fecha de su reingreso y una vez cumplidos los requisitos exigidos.

Artículo 29. - Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias, Verano y Navidad, que se abonaran en la primera quincena de Julio y segunda de diciembre, respectivamente, por importe cada una de ellas del 150% del sueldo base mensual más antigüedad o premio de vinculación según corresponda.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 30. - Dietas.

A los trabajadores/as del sector se les abonarán en concepto de dietas las siguientes cantidades, por día completo:

Dieta nacional: Año 2021: 36,54 €.

Año 2022: 37,27 €.

Año 2023: 38,02 €.

En los casos de salida al extranjero percibirán las siguientes cantidades:

a) Portugal: Año 2021: 42,63 €.

Año 2022: 43,48 €.

Año 2023: 44,35 €.

b) Resto Países: Año 2021: 65,00 €.

Año 2022: 65,50 €.

Año 2023: 66,00 €.

Las cuantías fijadas en este apartado se abonarán conforme a los siguientes porcentajes:

-Comida: 35% entre las 14,00h-16,00h

-Cena: 35% a partir de las 22,00 h.

-Pernocta: 20% a partir de las 00.00 h

-Desayuno: 10% según los casos.

Artículo 31. - Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal ropa de trabajo adecuada a cada función a desarrollar, determinándose las prendas y la utilización de las mismas de conformidad con lo dispuesto legalmente.

Artículo 32.- Pluses y complementos.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán en concepto de pluses, las siguientes cantidades:

A) PLUSES.

a) Transporte.- Se establece un plus de transporte cotizable a la Seguridad Social igual para todas las categorías que se devengarán en 11 pagas excluyéndose en el período de vacaciones en la cuantía establecida en la tabla adjunta.

b) Nocturnidad.- 25% del Salario Base con arreglo a lo dispuesto legalmente, por cada uno de los días en que efectivamente proceda su devengo por concurrir las circunstancias legalmente prevenidas para ello.

c) Penosidad, toxicidad y peligrosidad.- 20% del Salario Base, por cada uno de los días en que efectivamente proceda su devengo por concurrir las circunstancias legalmente prevenidas para ello.

d) Complemento de personal no movimiento.- Los trabajadores distintos del personal de movimiento percibirán un complemento 67,31 euros/mes en el año 2.021, de 68,66 euros/mes en el año 2.022 y 70,03 euros/mes para el año 2.023. Dichas cantidades absorberán hasta igual cuantía todas aquellas distintas de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio.

e) Paga única.- Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 127,43 € (año 2.021), de 129,98 € (año 2.022) y de 132,58 € (año 2.023) por una sola vez al año, que se abonará entre los meses de abril a septiembre o en el mes de vacaciones si el trabajador/a lo solicita; o en otro caso de acuerdo entre los Delegados de Personal / Miembros del Comité de Empresa y Empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

B) COMPLEMENTO DE JORNADAS ESPECIALES.

Este complemento tiene su regulación específica en la Disposición Final Segunda de este convenio.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.**Artículo 33. - Derechos sindicales.**

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en empresas de hasta cien trabajadores, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a y siempre que haya citación previa.

En la utilización de horas se tendrán en cuenta estos criterios:

1. - Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación, organizados por las centrales sindicales u otras entidades.

2. - Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales.

b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal participarán en los procesos de Selección de Personal.

c) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

d) Cuando el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media diaria del mes anterior.

e) De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), se reconoce en todos los Centros de Trabajo afectados por el Convenio Colectivo las Secciones Sindicales de Empresa.

En aquellas que cuenten con 25 o más trabajadores/as se reconoce la figura del Delegado Sindical, que gozará de las mismas garantías y crédito horario que el Delegado de Personal, así como las percepciones económicas estipuladas en caso del uso del crédito mensual de horas para actividad sindical.

CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.**Artículo 34. - Comisión Mixta de Interpretación**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes legales de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afectan al Sector. Dicha Comisión se compromete a realizar una reunión mínima cada tres meses.

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la Normativa Legal Vigente.

Serán presidente y secretario de esta Comisión dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores/as y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión una en cada representación. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

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 Provincial de Empresarios de Transporte de Mercancías de Ciudad Real (FECIR), en Plaza Mayor, 14 (Pasaje ALCOR, 3) 1ª PLANTA, 13001, Ciudad Real (Tfno.: 926 600 002 ext.4).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. Ciudad Real, en calle Alarcos, nº 24, 5ª Planta, C.P. 13002 (Tfno. 926 216061 Fax 926 216050)

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, en Residencial Ronda, 5, C.P. 13005 (Tfno. 926 253535 Fax 926 253543).

Artículo 35. - Legislación subsidiaria.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan aplicar subsidiariamente el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 36. - Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporen como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad del transporte de mercancías por carretera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 37. - Condiciones de inaplicación del convenio colectivo.

En cuanto a las materias, requisitos y representación de los trabajadores, resulta de aplicación lo dispuesto en art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. - Acumulación Permiso de Lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de quince días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

CAPÍTULO IX. IGUALDAD EFECTIVA.

Artículo 39.- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por maternidad, asunción de obligaciones familiares, razón de sexo, estado civil, edad, raza, etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Y especialmente las derivadas del incumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas, y en su caso de Grupos de Empresa, que incluyan más de 50 personas trabajadoras, y en los plazos legalmente establecido para ello, las medidas de igualdad efectivas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras en el ámbito de toda la empresa, debiendo cumplir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva a fin de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la/s empresa/s cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia, y sus revisiones, especialmente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO X.- NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTIMIDAD Y DESCONEXIÓN.**Artículo 40.- Desconexión digital.**

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa, garantizando en todo caso los descansos conforme a la Ley.

Artículo 41.- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal. A tal fin y con carácter previo los trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador, a excepción de los instalados en vehículos de transporte de mercancías. En este último caso, sólo podrá utilizarse a efectos de localización del vehículo en cuestión y nunca con fines de control sobre la intimidad del trabajador/a más allá de la finalización de su jornada.

Artículo 42.- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En virtud del artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD):

1. Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LOPDGDD.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Las disposiciones de derecho necesario que se dicten durante la vigencia del presente Convenio, de naturaleza laboral sindical se entenderán incorporadas como parte integrante de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. IGUALDAD. (Derogada).-**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. FORMACIÓN.-**

En lo relativo a Formación se estará lo dispuesto en el Capítulo XIII del II Acuerdo General de las Empresas del Transportes de Mercancías.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

Cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

En todo lo no dispuesto en este convenio, será de aplicación el II Acuerdo General de las Empresas de Transportes de Mercancías (BOE 29/3/2012) y legislación vigente en cada momento

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

Las partes como continuación a lo establecido en convenios anteriores regulan los tiempos de presencia y establecen un complemento que se denominara complemento de jornadas especiales en la siguiente forma:

Primero.- Se define el tiempo de trabajo y de presencia conforme establece el RD 1561/1995 y su actual desarrollo.

Segundo.- La jornada anual de trabajo vendrá determinada por Convenio Colectivo.

Tercero.- La presente disposición tiende a evitar conflictividad en la interpretación de la jornada de trabajo, de forma tal que la jornada máxima diaria sumada trabajo y presencia no supere la máxima establecida en la normativa general vigente, garantizándose en todo momento los descansos diarios.

Cuarto.- El devengo del referido complemento se se refiere exclusivamente a la compensación de realización de horas de presencia, y se produce cuando:

a) Con carácter general, procederá el abono de este complemento de forma automática, en cuantía de 608,72 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, desde el mismo instante en el que el trabajador/a realice la cantidad de entre 11 y 80 horas de presencia, ambas incluidas y cualquiera que pudiera ser el número de ellas dentro de estos parámetros, en cómputo mensual y conforme se dice a continuación.

b) De forma excepcional, las empresas podrán optar por no aplicar la norma general del apartado a), mediante escrito dirigido a cualquiera de las partes firmantes, la cual, sea cual sea, se compromete a dar traslado a la otra parte firmante; el plazo establecido para realizar esta comunicación es de dos meses desde la publicación, no siendo necesaria nueva comunicación al respecto, si ya se realizó, salvo que se produzca un nuevo cambio de opción y optar por las siguientes opciones:

1.- Abonar la cantidad de 235,85 euros mensuales (año 2021), 240,00 euros mensuales (año 2022) y 245,00 euros mensuales (año 2023), por la realización de hasta 30 horas de presencia en cómputo mensual. El exceso de estas 30 horas se abonará al precio indicado en el punto siguiente cada una de ellas.

2.- Abonar a razón de 9,12 euros la hora (año 2.021) 9,31 euros la hora (año 2022) y 9,49 euros la hora (año 2023), por cada una de las que se realicen entre 0 y 80 horas de presencia, cuando no se haya optado por la excepción del punto 1.

El cálculo de estas horas se realizará en el mes natural en el que haya que abonarse. Si en el periodo de cálculo el trabajador/a hubiera estado de baja por cualquier motivo o en disfrute de vacaciones, se establecerá la media de los tres meses anteriores siempre que en los mismos no haya una au-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

sencia al trabajo por cualquier motivo. Si no es posible el cálculo con esta media se aplicará el complemento personal de mercancías mínimo vigente en ese momento.

Quinto.- El complemento es obligatoriamente cotizable a la Seguridad Social y formará parte de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador /a, siendo pagadero a mes siguiente y por entero desde el mismo instante en que proceda su aplicación.

Sexto.- Las cuantías fijadas como complemento absorberán hasta igual cuantía las retribuciones que por cualquier concepto distinto de los reflejados como salariales en convenio colectivo pudieran percibir o realmente percibieran los trabajadores/as de las empresas, no siendo absorbibles los excesos sobre dicha cuantía.

Así, cualquier trabajador/a que viniera percibiendo cantidades por conceptos del orden de kilometraje, productividad, dietas, incentivos o cualquier otro no recogido expresamente en convenio colectivo podrán ver absorbidas sus cuantías en el máximo del complemento abonado, percibiendo los excesos, si los hubiere, íntegramente y por igual concepto que lo viniera haciendo.

Séptimo.- El pago del presente complemento de jornadas especiales se devengará con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2012, siendo pagadero el exceso sobre la cantidad existente en el convenio anterior por las empresas afectadas. El pago de dichas diferencias no contraviene el ejercicio de opción señalada en el apartado b) del punto cuarto de la presente disposición.

Octavo.- Vigencia. El presente acuerdo tendrá una validez y vigencia iguales a la del presente convenio.

Será revisable tan pronto se produzca publicación de norma o disposición legal que le afecte, sin perjuicio del mantenimiento de su vigencia hasta la entrada en vigor de dicha disposición.

En tal supuesto habrá de reunirse la Comisión correspondiente a instancia de cualquiera de las partes firmantes, reunión que tendrá lugar en el plazo de un mes.

La Comisión habrá de adecuar el acuerdo a la nueva norma en el periodo máximo de dos meses desde su primera convocatoria.

Transcurridos esos plazos sin que se haya producido acuerdo de adecuación, el acuerdo perderá automáticamente su vigencia y dejará de producir cualquier tipo de efecto.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Las empresas, previa petición de los interesados o de sus representantes legales, vendrán obligadas a facilitar un documento sellado firmado en el que consten al menos los datos del mes anterior al de solicitud referidos a días, kilómetros recorridos, origen y destino de cada uno de los viajes.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 627

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta 31/12/2023, del sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 25 de enero de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 28 de febrero de 2022; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo;

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2021-2023, del sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000455011985, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 2 de marzo de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO (GLP) DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA 2021-2023

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- 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. Periodo 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VIII. Licencias y excedencias

Artículo 43. Licencias y excedencias

CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario

Artículo 44. Falta y sanciones de los trabajadores

Artículo 45. Faltas leves

Artículo 46. Faltas graves

Artículo 47. Faltas muy graves

Artículo 48. Régimen de sanciones

Artículo 49. Sanciones máximas

Artículo 50. Prescripción de las faltas

CAPÍTULO X. Formación

Artículo 51. Formación profesional para el empleo

CAPÍTULO XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 52. Seguridad y salud

CAPÍTULO XII. Derechos sindicales

Artículo 53. De los representantes de los trabajadores y de la acción sindical....28

CAPÍTULO XIII. Comisión paritaria

Artículo 54. Comisión paritaria

CAPÍTULO XIV. Ley de igualdad

Artículo 55. Objetivos de la ley de igualdad

CAPÍTULO XV. Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 56. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. Tabla salarial definitiva 2021

ANEXO I. Tabla salarial definitiva 2022

ANEXO I. Tabla salarial provisional 2023

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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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 de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 2023.

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. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, e iniciadas las negociaciones del nuevo convenio provincial, este será de aplicación en todo su contenido normativo hasta la fecha de la firma del nuevo convenio.

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 informara y oirá 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 dotaran 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 facilitaran a todos los trabajadores que lo soliciten carretillas manuales al efecto.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO III.- POLÍTICA DE EMPLEO.**Artículo 10.- Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores se ajustara 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 meritos, 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.- Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerara hecho a titulo de prueba, cuyo periodo 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 ingresaran 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 periodo, que se reanudara a partir de la fecha de la incorporaron efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo 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 pasaran 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 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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 registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. De conformidad con el artículo 12.7 letra d del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

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:

Las personas trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Así mismo adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al nuevo contrato que se formule 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, y el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo.

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 vengas 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 so-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu.cr.es>

ciales, 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 genero 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.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA, MODIFICACION 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 ajustaran 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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 las que radique su centro de trabajo y siempre que dichas poblaciones se encuentren a más de 50 kilómetros del centro de trabajo, percibirán una dieta de 14,82€ (valor 2021), de 14,96€ (valor 2022), de 15,15€ (valor 2023), cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 32,93€ (valor 2021), de 33,25€ (valor 2022), de 33,67€ (valor 2023), cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 65,87€ (valor 2021), de 66,53€ (valor 2022), de 67,36€ (valor 2023), 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 los viajes o desplazamientos se realicen a poblaciones que se encuentren a menos de 50 Kilómetros y siempre que se utilice vehículo propio, los trabajadores percibirán 0,391€ por Km realizado, tanto a la ida como a la vuelta, para el año 2021, de 0,395€ para el año 2022, de 0,40€ para el año 2023. El tiempo invertido en los desplazamientos será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

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 periodo 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 2021, 2022, 2023 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 Empresas de Trabajo Temporal, las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, 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 2021, el salario base y demás complementos salariales serán incrementados en un 1%, no procediendo en el abono de atrasos con carácter retroactivo.

b) En el año 2022, el salario base y demás complementos salariales serán incrementados en un 1%.

c) En el año 2023, el salario base y demás complementos salariales serán incrementados en un 1,25 %.

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudir, 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.

Dicha clausula será de aplicación en el año 2023, si la media de los IPC resultantes de los años 2022 y 2023 supera el 2% la subida en el año 2023 sería revisada en el porcentaje equivalente con un máximo de subida del 0,5%.

Artículo 31.- Inaplicación del incremento pactado.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incrementos salariales pactados, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

den las circunstancias a las que se refiere el artículo 82.3 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 pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

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 ETT 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 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 respetaran 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 30 días naturales, a razón de salario base más antigüedad para todos los grupos y categorías profesionales, preferentemente en los

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

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 2021-2023 del Anexo I.

Cuando el periodo 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 el artículo 48 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.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en periodos distintos al señalado cuando 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.

Solo 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 rijan en la empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán 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 cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o inmovilizadas.

b) Las necesarias por pedidos o periodos puntas de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

da anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensara 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 señalaran, 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 complementaran, 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 2021-2023 del Anexo I. Dichas indemnizaciones entraran en vigor a los 30 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

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 con o 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, la licencia 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 esté establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44 - Graduación de faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 45 Faltas leve. - Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a 30 minutos.
- 2.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 3.- No notificar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
- 4.- El abandono del trabajo sin causa fundada, cuando no afecte al mismo.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 7.- Pequeños descuidos en la conservación del material
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 46 Faltas grave. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, de asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 5.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a la buena marcha del servicio.
- 6.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos caseros.
- 8.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 47 Faltas muy grave. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de 6 meses o 20 días durante el año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o de cualquier otra personal dentro de las dependencias de la empresa.

3.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o familiares de estos.

7.- La embriaguez habitual dentro de su jornada laboral afectando negativamente al desarrollo en la prestación efectiva de su puesto de trabajo.

8.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

9.- Originar frecuentes riñas en el trabajo.

10.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 48 - Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones de falta leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador.

Artículo 49. - Sanciones Máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes.

1.- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita

2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

Artículo 50. - Prescripción de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido la falta.

CAPÍTULO X. - FORMACIÓN.

Artículo 51.- 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 RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y el RD 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).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**Artículo 52.- 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 RD 171/2004, de 30 de enero, así como, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 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.

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

CAPÍTULO XII.- DERECHOS SINDICALES.**Artículo 53.- 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 54.- 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 GLP.

Esta Comisión se compondrá de un representante FECIR 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



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 15 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 55.- Objetivos de la ley de igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el Art 85.2 del R.D.L. 2/2015 de 23 de Octubre, 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 56.- 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 (III Acuerdo de solución Extrajudicial de conflictos Laborales de Castilla La Mancha).

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.

El presente convenio ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por FECIR y las Centrales Sindicales de Federación de INDUSTRIA-CC.OO y FICA-UGT, conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2021 SIN CARÁCTER RETROACTIVO

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
Encargado General	1.158,35€
Jefe Negociado	1.064,24€
Oficial Administrativo	1.064,24€
Auxiliar Administrativo	962,53€
Cobrador	962,53€
Telefonista	962,53€
Aspirante	962,53€
Conductor Repartidor	987,78€
Conductor Camión Pesado	987,78€

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Almacenero-Carretillero	987,78€
Jefe Mercancías	987,78€
Mecánico Instalador	987,78€
Mecánico Visitador	987,78€
Guarda Almacén	987,78€
Conductor Carretilla	987,78€
PLUS TRANSPORTE Y REPARTO	3,97€ / día trabajo efectivo
PLUS QUEBRANTO MONEDA	21,82€ / mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	27.373,22€/ indemnización
COMPENSACION VACACIONES	179,83€ / vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	14,82€/ una comida
	32,93€/ dos comida
	65,87€/ dos comida con pernoctación
	0,391/ kilómetro

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022

<i>CATEGORIA PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO BASE / MENSUAL</i>
Encargado General	1.169,93€
Jefe Negociado	1.074,88€
Oficial Administrativo	1.074,88€
Auxiliar Administrativo	972,16€
Cobrador	972,16€
Telefonista	972,16€
Aspirante	972,16€
Conductor Repartidor	997,66€
Conductor Camión Pesado	997,66€
Almacenero-Carretillero	997,66€
Jefe Mercancías	997,66€
Mecánico Instalador	997,66€
Mecánico Visitador	997,66€
Guarda Almacén	997,66€
Conductor Carretilla	997,66€
PLUS TRANSPORTE Y REPARTO	4,01€/ día trabajo efectivo
PLUS QUEBRANTO MONEDA	22,03€/ mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	27.646,95€/ indemnización
COMPENSACION VACACIONES	181,62€/ vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	14,96€/ una comida
	33,25€/ dos comida
	66,53€/ dos comida con pernoctación
	0,395/ kilómetro

TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2023

<i>CATEGORIA PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO BASE / MENSUAL</i>
Encargado General	1.184,56€
Jefe Negociado	1.088,32€
Oficial Administrativo	1.088,32€
Auxiliar Administrativo	984,31€
Cobrador	984,31€
Telefonista	984,31€
Aspirante	984,31€
Conductor Repartidor	1.010,13€
Conductor Camión Pesado	1.010,13€
Almacenero-Carretillero	1.010,13€
Jefe Mercancías	1.010,13€
Mecánico Instalador	1.010,13€

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Mecánico Visitador	1.010,13€
Guarda Almacén	1.010,13€
Conductor Carretilla	1.010,13€
PLUS TRANSPORTE Y REPARTO	4,06€/ día trabajo efectivo
PLUS QUEBRANTO MONEDA	22,31€/ mes
SEGURO COLECTIVO ACCIDENTES	27.992,54€/ indemnización
COMPENSACION VACACIONES	183,90€/ vacaciones no disfrutadas en verano
DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS	15,15€/ una comida
	33,67€/ dos comida
	67,36€/ dos comida con pernoctación
	0,40/ kilómetro

ANEXO II

DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL
Personal Administrativo	Encargado/a General
	Jefe/a Negociado
	Oficial Administrativo
	Auxiliar Administrativo
	Cobrador
	Telefonista
Personal Operario	Aspirante
	Conductor/a Repartidor
	Conductor/a Camión Pesado
	Almacenero/a-Carretillero
	Jefe/a Mercancías / Jefe/a Mecánicos
	Mecánico/a Instalador
	Mecánico/a Visitador
	Guarda Almacén
Conductor/a Carretilla	
Personal Auxiliar	Limpiador/a

Firmas ilegibles.

Anuncio número 628

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el contenido del Acta de la Comisión Negociadora, de fecha 28 de enero de 2022, sobre Acuerdo Parcial relativo al Convenio Colectivo del sector derivados del cemento, cales y yesos, de la provincia de Ciudad Real, presentado por medios electrónicos a través del Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), el 1 de marzo de 2022, por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de los sindicatos CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Ciudad Real.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento, cales y yesos de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000125011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ciudad Real, 7 de marzo de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE
CIUDAD REAL**

Asistentes:

Parte empresarial:

ANEFHOP.

Carlos María Parra García.

AEDECE.

Pedro Antonio Carbonero Ramos.

Parte sindical:

UGT.

Pedro Gil Sánchez -Mateos (delegado de personal).

CC.OO.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Antonio Sánchez Carnerero (asesor laboral).
Casimiro Tejado López (delegado de personal).
Julio Abengózar Fernández (delegado de personal).

En Alcázar de San Juan, siendo las 12,00 horas del día 28 de enero de 2022, se reúnen en los locales de la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento sito en Cerro San Antonio s/n, Alcázar de San Juan (Ciudad Real), los arriba mencionados en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento, y tras las deliberaciones oportunas se llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.- Fijar las tablas salariales definitivas para el año 2021, éstas se incrementarán con el 2 % sobre las tablas definitivas del año 2019. Las tablas salariales del año 2020 serán las mismas que las del año 2019.

(Se adjunta a la presente acta anexo I con la revisión salarial del 2 %).

Segundo.- Dicha revisión se abonará a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, y en todo caso con anterioridad del 31 de marzo del año 2022.

Tercero.- Los atrasos que se generen son el resultado de aplicar el 2% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021 sobre las tablas definitivas del año 2019.

Cuarto.-Se acuerda remitir a la Delegación Provincial de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real el anexo I que se adjunta a la presente acta.

Quinto.-Que a efectos de notificaciones se designan los siguientes domicilios:

FICA-UGT.- Calle Alarcos, 24, 1ª planta, Ciudad Real.

CC.OO-Fed. Construcción y Servicios.- Calle Alarcos, 24, 2ª planta, Ciudad Real.

ANEFHOP.- Calle Bretón de los Herreros, número 43, bajo. 28003-Madrid.

AEDECE.- Cerro San Antonio s/n Alcázar de San Juan-(Ciudad Real).

Se acuerda habilitar para su presentación en registro a Dª Manuela Pérez Astilleros con D.N.I.: 0907062-H

Y para que conste a efectos oportunos, firman las partes intervinientes, en lugar y fecha arriba indicada.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS (GRUPOS PROFESIONALES) PARA EL AÑO 2021, CON REVISIÓN DEL 2 %

Nivel	Grupo prof.	Salario base 2021	Comp no salar.	Paga extra	Total
II	1	1.550,06 €	3,83 €	1.550,62 €	22.535,58 €
III, IV, V	2	1.483,85 €	3,83 €	1.513,87 €	22.021,09 €
VI, VII	3	1.369,03 €	3,83 €	1.369,57 €	20.000,96 €
VIII	4	43,65 €	3,83 €	1.308,88 €	19.375,98 €
IX	5	42,95 €	3,83 €	1.288,68 €	19.089,63 €
X	6	42,29 €	3,83 €	1.268,76 €	18.807,53 €
XI	7	41,65 €	3,83 €	1.249,13 €	18.529,59 €
XII	8	41,00 €	3,83 €	1.229,81 €	18.255,75 €

Artículo 34º. Complemento no salarial.

Se establece un complemento no salarial para todos los grupos profesionales cuya cuantía será de 3,82 euros para el año 2021, por día efectivo de trabajo (se refleja en la tabla anexo I), lo no reflejado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del CGDC.

Artículo 37º. Dietas.

El importe de la dieta completa será de 37,52 euros/día para el año 2021 y el de media dieta será de 20,55 euros/día para el mismo año. (El resto del artículo se mantiene en las mismas condiciones que el texto del convenio de referencia).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 40º. Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos necesarios para el transporte, al lugar de trabajo, cuando este se encuentre a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, percibirán por kilómetro recorrido y día efectivo de trabajo la cantidad de 0,33 euros por kilómetro de ida y vuelta. Este plus sólo se percibirá por la distancia que exceda de dichos dos kilómetros.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 629

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>