

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.

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

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 regirán 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 regirá 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.

Contrato de relevo:

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

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. De conformidad con el artículo 12.7 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.dipuocr.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 pernecten en su domicilio; de 32,93€ (valor 2021), de 33,25€ (valor 2022), de 33,67€ (valor 2023), cuando realicen las dos comidas fuera pernociando 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, pernociaran 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.

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

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 abonaran 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 acudirse, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitrajes previstos en este convenio.

Artículo 30.- Cláusula de revisión salarial.

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.

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

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.dipuocr.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 rija en la empresa.

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

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

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

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

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

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.

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

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.dipucre.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

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
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

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE / MENSUAL
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>