

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL
PETRÓLEO, GAS BUTANO Y PROPANO**

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 128, DE 26/09/2014

Vigencia: Desde 01/01/2013 Hasta 31/12/2015

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO, GAS BUTANO Y PROPANO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2013-2015, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 01/06/84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15/12/95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo,

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES
LICUADOS DEL PETRÓLEO (G.L.P.), GAS BUTANO Y PROPANO, DE LA PROVINCIA DE SANTA
CRUZ DE TENERIFE 2013-2015**

Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de obligatoria aplicación para las empresas y trabajadores de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo, Gas Butano y Propano comprendidas en los ámbitos funcional y personal en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2º. ÁMBITO FUNCIONAL

Al presente Convenio quedan sometidas todas las empresas y trabajadores/as de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, excepto las empresas familiares que carezcan de trabajadores/as por cuenta ajena.

Artículo 3º. ÁMBITO PERSONAL

La normativa en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en las empresas de la actividad referenciada y señalada dentro del ámbito territorial y funcional ya citado.

A los efectos del presente Convenio, el personal deberá estar clasificado en las categorías que aparezcan consignadas en las tablas de salario y sus funciones serán las que diga en la parte dispositiva correspondiente, sin perjuicio para los altos cargos de Administración, de dirección y Gerencia.

Artículo 4º. ÁMBITO TEMPORAL

a) El Período de vigencia del Convenio será de 3 años, desde el uno de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

b) Prórroga.- Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la Mesa de Negociación antes de los 15 días naturales al vencimiento indicado e iniciarse las Negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los 15 días a la constitución de la mesa.

Las cláusulas del presente Convenio mantendrán su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 5º. DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente "ad personam".

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengán establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

Artículo 6º. CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO

Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran por normativa legal con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, únicamente serán aplicables si, sumada la vigente con anterioridad al mismo, excede globalmente de las percepciones pactadas en este convenio.

Artículo 6º bis. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Se constituye una Comisión Mixta para la Interpretación, Mediación, Arbitraje y Seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo. Su composición será de carácter paritario (Patronal-Sindicatos).

Las funciones y competencias de la Comisión Mixta de Interpretación serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje no vinculante de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del texto del convenio pactado.
- d) La Comisión Mixta sea por medio de acuerdo o resolución, no podrá realizar cambio alguno en el texto del presente convenio.

Las actividades y competencia de la Comisión Mixta no obstruirán el libre ejercicio de las partes ante las Autoridades Laborales o judiciales, con el alcance regulado en la legislación vigente.

Artículo 7º. CATEGORÍA PROFESIONAL

Conductor/a Repartidor/a.- es el trabajador/a que, conduciendo un vehículo, se encarga de la distribución de la mercancía y el cobro de la misma.

Mecánico/a Repartidor/a.- es el operario que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico, puede realizar el reparto domiciliado de las bombonas de gas butano, cuando las circunstancias lo requieran.

Administrativo/a.- Es el trabajador/a mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la Empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia de su superior.

Peón o Mozo de Almacén.- Es el operario que realiza las funciones de organización y limpieza de la mercancía depositada en los Almacenes, ayudando a la carga y descarga de los vehículos de la Empresa.

Artículo 7º bis. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 8º. HORARIO DE TRABAJO

Para todos los Trabajadores/as afectados por este Convenio se pacta el siguiente horario:

HORARIO DE INVIERNO:

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas

Los sábados de 8:00 a 13:00 horas

HORARIO DE VERANO: (Julio, agosto y septiembre)

De lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas

Sábados de 8:00 a 12:30 horas

Para todo el personal se establece que, durante el horario de verano, se dejará un retén de una sola persona, la cual será rotativa entre los conductores/as repartidores/as, administrativos/as, mecánicos/as, repartidores/as y peones o mozos de almacén.

Todo el personal anteriormente citado hará la jornada de los meses de invierno, descansando las horas de más trabajadas, en la jornada siguiente.

Sin embargo a lo anteriormente establecido, las empresas con sus trabajadores/as podrán establecer la jornada que considere oportuna negociar, en función de sus necesidades.

Teniendo en cuenta la situación del sector, la partes firmantes del presente convenio acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores, teniendo en cuenta los

criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores con el máximo del 10% anual.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 9 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso a disfrutar dentro del mes en que se haya distribuido irregularmente la jornada o en otro período a decidir por acuerdo de las partes.

El establecimiento de la jornada que vaya a regir en un mes determinado, se realizará, como mínimo, a lo largo del mes anterior, para que el empresario pueda organizar el trabajo previsto para el próximo mes y el trabajador pueda organizar su tiempo de descanso, y de esta forma conciliar la vida laboral y familiar. Esta antelación tendrá como excepción a la regla, los casos excepcionales de puntas de producción o de cualquier otra naturaleza.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado.

Si aun así no quedaran cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores que acrediten razones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

Artículo 9º. SALARIO BASE Y SALARIO REAL

Para el personal comprendido en esta normativa y para cada una de las categorías profesionales, el salario base es el que indica la tabla de salario anexa.

Durante la vigencia del Convenio, este salario será al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Se entenderá por salario real la suma del salario base más antigüedad, peligrosidad y penosidad, quebranto de moneda, plus de transporte y plus de convenio.

Artículo 10º. PLUS DE PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán un plus de peligrosidad y penosidad por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º. QUEBRANTO MONEDA

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 12º. PLUS DE TRANSPORTE

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 13º. PLUS DE CONVENIO

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán el plus de convenio por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 14º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias de Salario Base, Plus de Convenio y Antigüedad, a abonar en los meses de marzo, junio y noviembre. Estas pagas se abonarán conjuntamente con el salario del mes que se refiere.

No obstante, las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, por acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Artículo 15º. BOLSA DE VACACIONES

Todos los Trabajadores/as percibirán una bolsa de Vacaciones reflejada en la tabla salarial anexa, que percibirán al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 16º. PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores/as del Sector amparados en este Convenio percibirán el complemento de antigüedad, siempre y cuando presten sus servicios continuados en la misma empresa, el complemento de la antigüedad consiste, dos trienios y cinco quinquenios con un máximo del 60%.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será:

El último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía de este complemento será el 5% el trienio y el 10% el quinquenio.

La aplicación del porcentaje de la antigüedad se aplicará en el mismo mes que se cumpla el trienio o el quinquenio.

Artículo 17º. VACACIONES

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año, disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores/as con menos de un año, disfrutarán la parte proporcional.

Artículo 18º. LIQUIDACIÓN

La liquidación o recaudación de las botellas se entregará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19º. BOCADILLO

Al realizar una jornada continuada de trabajo, el trabajador tiene derecho a un descanso de 20 minutos, considerado tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20º. HORAS EXTRAS

Las horas extras se suprimirán totalmente, en caso de fuerza mayor se abonarán como corresponda legalmente.

Artículo 21º. LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Quince días** naturales en caso de matrimonio.
- b) **Dos días** por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- d) **Por el tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) **Dos días de asuntos** a disfrutar preferentemente de febrero a octubre de mutuo acuerdo con la empresa. Los mismos no podrán ser acumulables a las vacaciones y a los festivos.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Durante el permiso de paternidad el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Esta suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El mismo deberá comunicar a la empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 22º. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Los trabajadores/as en situación de I.T., con independencia de la causa, percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad social y el 100% del total de las retribuciones, incluidas las pagas extraordinarias, con un máximo de 12 mensualidades.

Durante el período de I.T. el trabajador/a estará obligado a acreditar su situación mediante entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

Artículo 23º. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves en función de la peligrosidad para la salud de la persona trabajadora.

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo, y que el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el

propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo, determinaría la ineptitud provisional del trabajador, estableciéndose la obligatoriedad a su tratamiento, y considerándose como falta muy grave la negativa del trabajador a la práctica de las pruebas acordadas.

La efectiva aplicación de lo dispuesto en este último párrafo gozará de un período de transitoriedad de seis meses contados a partir de la firma del presente convenio, fecha a partir de la cual comenzará a surtir sus efectos.

La Empresa se compromete a adoptar medidas de colaboración para la desintoxicación de las personas que se encontraran sujetas a algún tipo de adicción a alcohol, drogas o cualquier otro estupefaciente y demandaran su adopción con carácter previo a su detección.

El desarrollo de lo establecido en este artículo se recoge anexo III a este convenio, bajo el título Procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia y otras sustancias estupefacientes.

Artículo 24º. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos que la legislación vigente exige para poder acceder a la jubilación anticipada, pacten de mutuo acuerdo con la empresa el paso a tal situación, se les compensará con tiempo de vacaciones según la escala siguiente:

1. Si la jubilación se produce a los 60 años	12 meses de permiso retribuido
2. Si la jubilación se produce a los 61 años	10 meses de permiso retribuido
3. Si la jubilación se produce a los 62 años	8 meses de permiso retribuido
4. Si la jubilación se produce a los 63 años	6 meses de permiso retribuido
5. Si la jubilación se produce a los 64 años	4 meses de permiso retribuido
6. Si la jubilación se produce a los 65 años	2 meses de permiso retribuido

Artículo 25º. JUBILACIÓN PARCIAL

Se estará a lo dispuesto sobre la materia de Jubilación parcial del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Artículo 26º. SEGURO DE INVALIDEZ Y MUERTE

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen, a la firma de mismo a concertar una póliza seguro de accidente para casos de invalidez o muerte, para todos sus trabajadores/as.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- Para Muerte: Doce mil quinientos euros
- Para Invalidez: Quince mil euros

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

Primero:	Muerte
Segundo:	Gran Invalidez
Tercero:	Invalidez Absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada
Cuarto:	Invalidez total que le incapacite para su trabajo habitual

Dentro de los noventa días siguientes a la aprobación de este Convenio Colectivo, las Empresas deberán facilitar Certificado o fotocopia de la póliza del Seguro de Accidente del Trabajador.

Artículo 27º. FORMACIÓN

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre Formación en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa instrumentará la realización a cargo de sí misma de todos los cursos de reciclaje del ADR, renovación de los mismos y de los certificados necesarios para la renovación.

Para poder ser contratado como Conductor/repartidor el trabajador deberá tener necesariamente el Certificado de Formación para los conductores de vehículos que transporten mercancías peligrosas (ADR) y las renovaciones que corresponda, siendo causa de la resolución del contrato la falta de este requisito.

Además promoverá la realización de cursos de formación, a través de las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre integrada, en relación con los distintos Organismos Públicos.

Artículo 28º. PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores/as las prendas de trabajo, al iniciar su relación laboral en el número y forma siguiente, dos veces al año la primera se entregará en la primera quincena de Enero y la segunda entrega en la primera quincena del mes de Junio. En cuanto a la ropa de invierno (Chaqueta), los primeros días del mes octubre (1-5). Si el trabajador/a necesitara alguna prenda por estar en malas condiciones se le entregará.

Será obligatorio por parte de los trabajadores el uso de tales prendas, durante la jornada laboral.

El total de las prendas anuales serán las siguientes:

- 4 camisas
- 4 pantalones
- 2 pares de calzado adecuado
- 1 chaqueta de invierno o prenda de abrigo o chubasquero impermeable y transpirable.
- Los guantes necesarios para realizar su trabajo

Las prendas de trabajo pertenecen a la empresa hasta su caducidad.

El personal administrativo percibirá como compensación una cantidad anual de 50 euros, que se le abonarán en el mes de junio.

Artículo 29º. DERECHOS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicalizarse libremente. Admitirán que los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información Sindical, sin interrumpir la labor normal del trabajador/as en las empresas. Las empresas afectadas por este Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente Convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de los trabajadores/as de sindicalizarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación Sindical. A los delegados presentes en la mesa de Negociación se les concederán las horas necesarias para las reuniones previstas del Convenio.

Artículo 30º. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a una central Sindical, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota que corresponda mensualmente. La empresa emitirá todos los meses el listado de todos sus trabajadores/as afiliados/as al sindicato que corresponda con descuento en Nómina, y a su vez emitirá copia de ingreso o transferencia. La Central Sindical le emitirá a la empresa el nombre de los trabajadores/as afiliados/as a los que se le debe realizar el descuento en nómina, su nº de cuenta corriente y Banco del Sindicato para dicho ingreso de las cuotas mensualmente de los afiliados/as.

Artículo 31º. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Los trabajos en domingos y festivos de ventas en los almacenes, podrá hacerse voluntariamente por los trabajadores/as, compensándose dicha prestación a razón de lo que estipula la Ley.

Artículo 32º. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial sobre todos los conceptos económicos, será:

Para el año 2013: 0% incremento salarial

Para el año 2014: incremento 0,6% sobre la tabla de 2013 actualizada con el IPC del 2013 (0,3%).

Para el año 2015: será el IPC Nacional real del año 2014 más un 0,5%

Artículo 33º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

El trabajador y la trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La trabajadora o el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos e hijas, se tendrá derecho a un período no superior a tres años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose estos períodos como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Éste es un derecho de carácter individual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La parte empresarial acuerda el mantenimiento de los puestos de trabajo en la medida en la que las circunstancias económicas y organizativas sean propicias para el mantenimiento de la plantilla.

ANEXO II RETRIBUCIONES

Ambas partes (empresa y sindicatos) se comprometen a velar por la igualdad de retribución para los trabajadores/as con trabajos de igual valor, definiendo este concepto como, aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativas), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando, supervisión y seguridad sobre otras personas) y condiciones de trabajo.

El personal contratado a tiempo parcial disfrutará de los mismos derechos igualdad de condiciones de trabajo y relaciones laborales que los demás miembros de la plantilla.

Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones o ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y práctica adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA

La ingestión de alcohol u otras sustancias estupefacientes aminora la actividad cerebral y pone en grave peligro la circulación de vehículos en general, con especial peligrosidad para los vehículos de transporte de mercancías peligrosas.

Por ello es necesario, como medida de prevención, realizar pruebas de alcoholemia y para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas a los/as trabajadores/as de la empresa de distribución de butano, propano y otros gases licuados del petróleo, y, sobre todo, a los/as conductores/as de los vehículos de distribución, dada la actividad que desempeñan.

Estas pruebas deben ser realizadas con periodicidad, sin perjuicio de que puedan ser realizadas en otros momentos distintos a los de las pruebas periódicas.

Los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores amparan la facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, para dictar órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de su poder de dirección. El artículo 5 señala, como deberes básicos del trabajador, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva. Por otro lado, el artículo 20 faculta al empresario para la adopción de cuantas medidas estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Asimismo, el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, estipula que el empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con consentimiento del interesado, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, sus compañeros, para otras personas

relacionadas con la empresa o para personas o bienes en general, o cuando así lo disponga la Ley. Si nos ceñimos a la salvedad aludida por la norma, los conductores profesionales de vehículo, pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberían someterse, obligatoriamente, a las pruebas de alcoholemia y para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas impuestas por la empresa.

Límites legales de alcohol y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas.

Durante las pruebas de alcoholemia, el personal encargado de la realización de las mismas deberá verificar que los/as trabajadores/as no superan el límite establecido para su colectivo. Así el artículo 20.1 del Reglamento General de Circulación, en su última redacción, estipula que en los vehículos destinados al transporte de mercancías con un peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos, vehículos destinados al transporte de viajeros de más de nueve plazas, o de servicio público, al de escolar o de menores, al de mercancías peligrosas o de servicio de urgencia o transportes especiales, los conductores no podrán conducir con una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro, o de alcohol en aire expirado superior a 0,15 miligramos por litro.

Cualquier variación en los límites establecidos por la legislación o norma pactada y que resulten vigentes serán inmediatamente de aplicación a los límites máximos de alcoholemia y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas que se determinan en esta norma.

Para el resto de trabajadores, la tasa de alcohol en sangre no puede ser superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire expirado superior a 0,25 miligramos por litro. No obstante, los conductores de cualquier vehículo no podrán superar la tasa de alcohol en sangre de 0,3 gramos por litro, ni de alcohol en aire expirado de 0,15 miligramos por litro, durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir.

Con relación a las sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, y puesto que no existe normativa que determine los límites mínimos admisibles, ni el grado de incidencia que la presencia de estas sustancias tengan en la conducción, los resultados de su análisis deberán ser negativos, de manera que la detección de tales sustancias, será causa de aplicación de las sanciones que se regulan en este artículo.

Procedimiento para efectuar las pruebas de alcoholemia y otras sustancias estupefacientes.

Este procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa.

En caso de que por la dirección de la empresa se considere necesario, estas pruebas podrán hacerse en cualquier momento, con relación a una persona concreta y determinada, si existe la convicción de que pudiera estar incurriendo en conductas que pongan en peligro su propia integridad, la de sus compañeros y la de terceras personas en general.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que las entidades habilitadas para la realización de las pruebas de detección de alcohol o de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, serán los centros médicos de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, o los organismo que, en su caso, en el futuro las sustituyan, quienes habrán de hacerlo mediante aparato homologado, (preferentemente que sean los utilizados por los organismos oficiales) o análisis de sangre para el caso de la detección de alcohol, y mediante la toma de muestra de saliva en boca o sangre para la pruebas de detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas. Y ello sin perjuicio de que en el futuro se perfeccionaran los sistemas de detección mediante cualquier otro medio o método que garantizara una mayor exactitud de los datos de detección de una o de ambas sustancias.

Antes de realizar la medición, hay que preguntar al trabajador sobre varias cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición, a saber:

- Si ha bebido alcohol en los anteriores quince minutos.

- Si ha fumado en los anteriores cinco minutos.

- Si está tomando algún medicamento, o está sometido a algún tratamiento médico. Si contesta que sí, hay que tomar nota del nombre de los medicamentos ingeridos, y cuándo efectuó la última toma de alguno.

- Si ha vomitado en los anteriores diez minutos.

En el caso de conductores/as, si la prueba se hubiera hecho mediante aparato homologado y el resultado de la medición estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se le informará sobre la posibilidad de someterse a un análisis de sangre.

En los casos de negativa a efectuar dichas pruebas, se podrá proceder a la inmediata prohibición de continuar conduciendo el vehículo y la sustitución del trabajador por un compañero o la inmovilización del vehículo si no fuera posible su sustitución.

Si durante el desarrollo de las pruebas detección de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, algún trabajador se negase a someterse a los controles, se le informará de la posible sanción que proceda.

Las medidas que se adopten en los casos en los que el resultado sea positivo, perseguirán resolver posibles problemas que se puedan identificar y no sancionar al trabajador/a.

Las pruebas para la detección de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas serán mediante la toma de muestra de saliva en boca. Las personas obligadas a su realización, se ajustarán a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

- a) Las pruebas consistirán normalmente en el reconocimiento médico de la persona obligada y en los análisis clínicos que el médico u otro titular experimentado, o personal facultativo del

centro sanitario o instituto médico de las empresas de Prevención de Riesgos Laborales al que sea trasladada aquélla, estimen más adecuados.

b) A petición del interesado se podrán repetir las pruebas a efectos de contraste, que podrán consistir en análisis de sangre, orina u otros análogos.

c) Toda persona que se encuentre en una situación análoga a la investigación de la alcoholemia, queda obligada a someterse a las pruebas señaladas en el párrafo anterior. En los casos de negativa a efectuar dichas pruebas, se podrá proceder a la inmediata inmovilización del vehículo.

d) El empresario que advierta síntomas evidentes o manifestaciones que razonablemente denoten la presencia de cualquiera de las sustancias aludidas en el organismo de los/as trabajadores, deberá ajustar su actuación, en cuanto sea posible, a lo dispuesto para las pruebas para la detección alcohólica.

Sanciones.

Las infracciones a este precepto relativas a la conducción bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, así como la infracción de la obligación de someterse a las pruebas para su detección, tendrán la consideración de infracciones muy graves, dando lugar a las sanciones que se describen a continuación.

Las partes firmantes de del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer como protocolo de actuación, para el caso de que se detecte una conducta de las descritas en este artículo, una primera sanción que consistirá en la suspensión de empleo y sueldo por un período de 15 días, con la obligación de someterse a un tratamiento de desintoxicación en un centro oficial que lleve a cabo este tipo de tratamientos.

El trabajador deberá acreditar a la empresa haber comenzado y terminado el tratamiento en el centro correspondiente.

Para el caso de que el trabajador se niegue a someterse a dicho tratamiento o lo abandone sin completarlo, sin una causa justificada, podrá aplicársele la sanción de despido disciplinario. Igual sanción de suspensión de empleo y sueldo de 15 días podrá aplicarse si el trabajador se negara a someterse a las pruebas de detección propuestas.

Para el caso de que a un trabajador se le detectara alguna de las conductas de las descritas en este artículo, en una segunda ocasión, la sanción a aplicar será la de despido disciplinario.

TABLA SALARIAL 2014 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO (G.L.P.), GAS BUTANO Y PROPANO. Acuerdo de Convenio de 0,6%

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2014					TOTAL
	Salario Base	Plus de Peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	703,30 €	71,70 €	102,67 €	38,67 €	49,15 €	965,49 €
Conductor	703,30 €	71,70 €	102,67 €	38,67 €	49,15 €	965,49 €
Conductor repartidor	703,30 €	71,70 €	102,67 €	38,67 €	49,15 €	965,49 €
Mecánico repartidor	703,30 €	71,70 €	102,67 €	38,67 €	49,15 €	965,49 €
Peón o mozo almacén	703,30 €	71,70 €	102,67 €	38,67 €	49,15 €	965,49 €

- 1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad
- 2.- Bolsa de vacaciones: 204,87