

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/07843 Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo sectorial de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP para los años 2021-2024. Código: 46001185011981.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo sectorial de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP de la provincia de Valencia para los años 2021-2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 13 de marzo de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT - PV (FICA-UGT) y por la Federación de Industria de CC.OO. - PV, y de otra, por la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de GLP, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 31 de mayo de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE REPSOL BUTANO, SA Y DE OTRAS EMPRESAS DE GLP ENVASADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE REPSOL BUTANO, S.A., Y DE OTRAS EMPRESAS DE G.L.P. ENVASADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ART. 1.- AMBITO TERRITORIAL.-El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Valencia y su provincia, aún cuando las empresas tengan su domicilio legal fuera de la misma.

ART.2.- AMBITO FUNCIONAL.-Regula las relaciones de trabajo en todas las empresas dedicadas a la actividad de prestar servicio de manipulación, transporte, distribución y/o venta a usuarios y usuarias de gas butano, propano u otros similares igualmente licuados cualquiera que sea la utilización o el empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, rigiendo por tanto en sus oficinas, almacenes, agencias o cualquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a estas Empresas, puedan establecer para el mejor desarrollo de sus actividades.

Quedan exceptuadas de su aplicación aquellas Empresas que, por ser comercio, entre otros muchos artículos venden al público directamente y en el mismo establecimiento cierta cantidad de envases o botellas conteniendo dichos gases.

Quedan asimismo exceptuadas la Empresa Repsol Butano, S.A., cuyas relaciones laborales están regidas por propia reglamentación de trabajo.

ART. 3.- AMBITO PERSONAL.-Se regirán por este Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente o mientras dure su vigencia presten sus servicios, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia y atención en las empresas que sean Empresas Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano S.A., y otras empresas que distribuyan G.L.P. exclusión del personal en quien concurren las características y circunstancias a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 4.- AMBITO TEMPORAL.-El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, estando vigente por tanto hasta 31.12.2024. Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024, prorrogándose de año por tática reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

ART. 5.-EXCLUSIONES.-Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio aquellas Empresas y sus trabajadores y trabajadoras que tengan establecido un Convenio Colectivo en el que el conjunto de prestaciones sea superior al que en éste se contiene.

En todos los Convenios Colectivos que se pacten de ámbito inferior al Provincial, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se establecen, salvo en las materias que se reseñan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART.6.- INGRESOS Y CONTRATACION.-

Vigente.

Todas las contrataciones que realicen las empresas deberán serlo por escrito, debiendo visarse los contratos por la Oficina de Empleo. De dichos contratos las empresas facilitarán obligatoriamente copia al trabajador o trabajadora, y comunicarán por escrito, a los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, a petición de los mismos, de todos los contratos que se realicen, los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador o trabajadora contratada, clase de contrato, duración y puesto de trabajo para el que se le contrata.

Las diversas modalidades de contratación que puedan efectuarse según la Legislación Vigente deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad establecida. En caso contrario tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las nuevas modalidades de contratación establecidas por el Gobierno, para las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán la siguiente regulación:

CONTRATO FORMATIVO, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes



CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA, solo se podrá celebrar por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, tal como se dispone en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

ART. 7.- PLANTILLAS

Las empresas confeccionarán en el último trimestre de cada año las plantillas de su personal previstas para el año siguiente, agrupando a los trabajadores y las trabajadoras por divisiones orgánicas funcionales y categorías profesionales, con indicación de las actividades a que van destinadas, su carácter regular o irregular, así como las modalidades contractuales aplicables a cada actividad y situación.

La fijación anual de previsiones y objetivos se realizará tras un examen con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras de la evolución de plantillas y producciones del año anterior y la definición de objetivos y previsiones al respecto para el siguiente y en relación con la situación del mercado, inversiones a realizar, innovaciones tecnológicas, planes de formación y promoción, posible rejuvenecimiento de las plantillas, etc... De este examen conjunto se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados.

ART. 8.-CLASIFICACION SEGUN FUNCION. -El personal a que se refiere este Convenio se clasificará en razón a las funciones que realice en los grupos siguientes:

Grupo I.- Personal Técnico.

Grupo II.- Personal Administrativo.

Grupo III.- Personal obrero.

Personal Técnico.

Categoría 1.ª- Técnico/a.

Categoría 2.ª- Contable, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª

Categoría 3.ª- Auxiliar Administrativo/a, Telefonista.

ART. 9.-DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

GRUPO I.-TECNICOS/AS

Técnicos/as.-Es aquel o aquella que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente de la Dirección de la Empresa.

GRUPO II.-PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Encargado/a de Personal.-Es aquel o aquella que ejerciendo de modo permanente mando y supervisión sobre personal administrativo, auxiliares de oficina, etc. tiene a su cargo varias secciones o funciones.

Contable.-Es el o la que se dedica a llevar los libros de contabilidad y caja, efectuando además los cobros y pagos.

Oficial Administrativo/a.-Es quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados/as a sus órdenes, cometidos tales cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc..

Oficial Administrativo/a de 2.ª.-Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Auxiliar Administrativo/a.-Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas.

Telefonista.-Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias entre sí y con el exterior, tomando nota además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de carga de gas, reclamaciones y avisos de averías.

GRUPO III.-PERSONAL OBRERO

Encargado/a de almacén.-Es el que a las órdenes de Dirección de la Empresa está al frente del almacén responsabilizándose de las existencias y servicio del mismo organizando y distribuyendo el trabajo de conductores o conductoras, peones o peonas y repartidores o repartidoras.

Capataz Especialista.-Es el que, con perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación y reparación, tiene a su cargo la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsable de la perfección y eficiencia de trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

Conductor/ra de vehículo pesado, articulado o con remolque.-Es el que, en posesión del CARNET de conducir la clase que corresponda, tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probado, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuables del petróleo, a granel o envasado y cuya función consiste en conducir vehículos pesados realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta y cuando no tenga trabajo de conductor a realizar, siempre que no exista personal o medios más especializados, siendo responsable del vehículo



durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquella a otra persona, dando, si lo exigiese, un parte escrito del servicio efectuado, del estado del camión.

Conductor/ra de camión.-Es el personal que, en posesión del CARNET de conducir de la clase C, como mínimo, con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables de petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía e intervendrá en tal acción correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto.

Profesional de oficios auxiliares.-Es el que, está capacitado o capacitada por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiendan, como por ejemplo: mecánico o mecánica de automóviles, albañil, carpintero o carpintera, jardinero o jardinera, etc...

Conductor/ra de reparto de 1.ª-Es el personal que en posesión del CARNET de conducir de la categoría C, y en uso del mismo efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios o destinatarias, debiendo poseer conocimientos y práctica tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo, como de mecánica del automóvil suficiente para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material de transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como el importe de las botellas servidas o cobradas a usuarios y usuarias.

Conductor/ra de reparto de 2.ª-Es el personal que, en posesión de CARNET de conducir de categoría B, y en uso del mismo efectúa los mismos trabajos que el conductor o conductora de reparto de 1ª.

Mecánico/a visitador/ra.-Es aquel o aquella que, con instrucciones especiales, conoce las técnicas de manipulación de gases licuables de petróleo, envases, válvulas, manó reductores, instalaciones de utilización industrial o domésticas y de las averías que en todos estos elementos pueden producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios y usuarias para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de la llamada de cliente por causa de avería y, en uno u en otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios y usuarias, si no fuera preciso por la índole de las averías, realizar en las dependencias de la Empresa.

Mecánico/a montador/ra.-Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido las formaciones especiales y obtenido el CARNET correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manó reductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica, revisiones, etc.

Mecánico/a Instalador/ra.-Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.

Ayudante de conductor/ra de camión.-Es el que, en posesión del CARNET de clase C, como mínimo, acompaña a los conductores o conductoras y sigue sus instrucciones ayudándoles en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndoles, si fuera preciso, con obligación de participar en el trabajo de carga, descarga y acondicionamiento de la mercancía.

Conductor/ra de carretilla elevadora.-Es el que, en posesión del CARNET de conducir de clase B como mínimo y con los conocimientos necesarios de manejo y mantenimiento, efectúa los trabajos de carga y descarga dentro del recinto de los almacenes o factorías y su traslado en casos excepcionales.

Repartidor/ra.-Es el que, acompaña al conductor o conductora de reparto, y siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar las tareas que tiene encomendadas.

Vigilante.-Es el que tiene a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.

Peón/a.-Es el personal mayor de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aporta su esfuerzo físico y no precisa práctica previa ni conocimiento de especialidad alguno.

Personal de Limpieza.-Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de patios, dependencia y cualquier clase de local de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización

ART. 9-BIS.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.- Se establece un sistema de ascenso profesional por concurso de méritos, siempre que haya vacante y sea necesario cubrir, en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos teniendo en cuenta y según las características del puesto las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa. Ejerciendo el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal una labor de vigilancia durante el proceso.

CAPITULO III



PRESTACIONES SALARIALES

ART. 10.-SALARIO Y REVISIÓN.

A).- SALARIOS

- Para el año 2021, se aplicará un incremento salarial del 3,10% (tres con diez por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2020 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas). No existiendo diferencias salariales.

- Para el año 2022, se aplicará un incremento salarial del 3,00% (tres por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2021 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas). No existiendo diferencias salariales.

- Para el año 2023 se aplicará un incremento salarial del 2,50% (dos con cincuenta por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2022 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas).

- Para el año 2024, se aplicará un incremento salarial del 2,50% (dos con cincuenta por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2023 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas).

B).- REVISION SALARIAL

Se acuerda que para los años 2023 y 2024 una cláusula de revisión en el diferencial del IPC acumulado de los dos años, con el tope del 6.1% para ese acumulado respecto a la subida de salarios aplicadas en dicho periodo (2,50% en el 2023 y 2,50% en el 2024). Estos atrasos se abonarán en el primer trimestre del 2025 y servirán de tablas provisionales del 2025, que se abonarán, con independencia de la negociación del siguiente Convenio. Por tanto, tanto el incremento de tablas con fecha 01-01-2025 y los atrasos no podrán ser superiores al 1,10% respecto las tablas salariales del 2024 sobre los conceptos salario base, quebrante de moneda, plus transporte y dietas.

Tendrán derecho a dicha revisión salarial completa las personas trabajadoras que hayan estado prestando servicios ininterrumpidamente durante el año 2023 y 2024. Aquellas personas trabajadoras que causen baja en la empresa en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, tendrán derecho al abono de la parte proporcional de los mismos en relación al tiempo de alta en la empresa durante el mismo

Se acuerda un premio de permanencia para el personal que haya prestado servicios desde el 01-01-2022 hasta el 31-12-2022 y permanezca en la empresa a fecha 1/1/2023, consistente en un 3% sobre el salario de 2022. El plazo máximo para abonarlo será hasta 31 de diciembre de 2023. Este pago es único y no consolidable.

A efectos abonar los atrasos derivados del año 2023, se establece un máximo de 3 meses desde su publicación. Las partes en todo caso, recomiendan su pago en el concepto de a cuenta de convenio hasta que se publique.

ART.11.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.-Cuando un trabajador o trabajadora por necesidades de servicio se le encomienda trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya y por el tiempo imprescindible para su atención, se le abonará la diferencia de salario existente entre ambas. Siendo de aplicación el primer párrafo del apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal fijo en plantilla que, habiendo realizado trabajos de categoría superior a la suya en un plazo de 3 años durante un periodo de 90 días consecutivos o 180 días alternativos, pasarán automáticamente a ostentar la categoría superior realizada, excepto en los casos de enfermedad, vacaciones, fuerza mayor y permisos reglamentarios.

ART. 12.- TRABAJOS NOCTURNOS.-el personal que realicen toda o parte de su jornada normal de trabajo en régimen nocturno en los términos que establece la Ley, tendrán derecho a un incremento del 25% sobre su salario de trabajo nocturno fuera superior a cuatro durante su jornada o trabajo percibirán el citado incremento. Si fuera inferior a cuatro horas, solamente sobre las horas trabajadas en dicho régimen.

ART. 13.-ANTIGÜEDAD.-A partir del 1 de Julio de 1.998 desaparece el complemento salarial personal por continuidad en la empresa denominado premio de antigüedad. Haciéndose constar, expresamente, que los porcentajes de antigüedad que, hasta la entrada en vigor del presente Convenio, venían aplicándose a los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el mismo se mantendrán a todos los efectos, no pudiendo ser minorados, absorbidos ni compensados, por las empresas quedando, por tanto, consolidado el porcentaje que venían percibiendo, hasta la fecha, dichos trabajadores y trabajadoras por este concepto y a título "ad personam".

ART. 14.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.-Se establecen tres pagas extraordinarias cuyo importe será el de una mensualidad (salario base + antigüedad) que se abonarán en los días 17 de Julio, 30 de Octubre y 22 de Diciembre, respectivamente. A partir del 1 de Noviembre de 2.002, la paga extraordinaria de Octubre se prorrateará mensualmente.

ART. 15.-PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-En conceptos de participación en beneficios, todo el personal de las Empresas percibirá una gratificación en cuantía igual al importe de una mensualidad (salario base + antigüedad). Dicha participación deberá hacerse efectiva antes del 1 de Abril.

ART. 16.- PRODUCTIVIDAD.-En cada empresa, se establecerán sistemas de productividad para el incremento de la misma, reglándola de acuerdo con las características de cada zona o empresa, en trabajo normal o en igualdad de



condiciones. Se fijará como rendimiento mínimo en cuanto al reparto el promedio de botellas repartidas durante los doce últimos meses en cada una de las zonas y las botellas que excedan de estos promedios se primarán en la forma y cuantía que se establezca, las especificaciones establecidas por las Empresas que no sean aceptadas por su personal serán sometidas a la resolución de la Comisión Mixta creada para la interpretación de este Convenio.

ART.16-BIS.- INCENTIVOS.- Aquellas empresas del sector que se dediquen a la actividad de distribución y venta de nuevos productos (cerveza, leche, agua, etc.), podrán adquirir el compromiso de incentivar la venta y reparto de dichos productos a los repartidores y repartidoras de los mismos, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:

1. El sistema de incentivos será el que se acuerde en cada empresa.
2. El repartidor/ra-vendedor/ra se obliga a realizar cualquier tipo de formación relacionada con la venta y distribución de los nuevos productos.
3. Es imprescindible que el empleado o empleada demuestre la predisposición a la venta (entrega publicitaria, información a clientes nuevos, interés de los nuevos productos, etc.).
4. El cobro del incentivo será a mes vencido, con el fin de poder realizar el cálculo del mismo.

CAPITULO IV

DEVENGOS EXTRASALARIALES

ART. 17.-QUEBRANTO DE MONEDA.- Se fija para el año 2021 en importe de 125,89 euros mensuales, para el año 2022 en 129,66€ mensuales, para el año 2023 en 132,90€ mensuales y para el año 2024 en 136,23€ mensuales. Dichas cuantías serán iguales para todo el personal afectado por el presente Convenio independientemente de su categoría o puesto de trabajo.

ART. 18.-PLUS DE TRANSPORTE.- Se fija el plus de transporte por igual a todas las categorías, para el año 2021 en 1,53€, para el año 2022 en 1,57€, para el año 2023 en 1,61€ y para el año 2024 en 1,65€. Dicho Plus se abonará por día trabajado.

ART. 19.- Si por necesidad de servicio, algún trabajador o trabajadora hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará (durante la vigencia del presente convenio) los gastos de locomoción y dietas, siendo el importe de estas últimas **el indicado en la tabla siguiente.**

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|------|
| COMIDA/CENA | 9,20 | 9,48 | 9,71 | 9,96 |
| DESAYUNO | 4,59 | 4,72 | 4,84 | 4,96 |

Cuando la comisión de servicio o viaje, tenga una duración inferior a quince días, las dietas señaladas vendrán incrementadas en un 10%.

Entre el día 16 y 30, ambos inclusive, las dietas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. Si el viaje excediera de 30 días, los días de exceso se liquidarán con un 10% de descuento. A estos efectos se extenderá como duración del viaje o comisión el tiempo que media entre la salida del lugar del destino empleado y su regreso al mismo.

Tanto los conductores/ras y ayudantes como mozos/as de reparto en ruta en atención a su especial cometido, que en ocasiones les obliga a efectuar la comida durante el trayecto de la misma, percibirán la cantidad que la Ley determina por día que, su jornada de trabajo les impida llegar a casa entre las 14 y 16 horas.

Se considerarán en ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en que están prestando servicio. Asimismo; tendrán derecho a la percepción de la dieta para comida/cena, el personal de almacén, siempre que el trabajo les impida llegar a su casa entre las 14 y 16 horas.

CAPITULO V

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

ART. 20.-JORNADA Y HORARIO.- La jornada máxima anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.792 horas, teniendo en cuenta en su distribución horaria 33 sábados libres al año para cada trabajador o trabajadora y una jornada continuada durante 5 meses.

No obstante lo anterior, cada empresa podrá establecer otra distribución de la jornada, según las necesidades de la zona de actuación de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras o con los trabajadores y las trabajadoras directamente, si no existiesen tales representantes.



Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras el calendario laboral del año en curso, a partir de su publicación oficial, el cual contemplará la jornada diaria, semanal, descansos, vacaciones, etc...

Los horarios deberán remitirse en el plazo de 30 días de la firma del presente acuerdo, a la Comisión Mixta para su conocimiento y su posterior seguimiento.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 179 horas de la jornada de trabajo.

Dicha jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

ART. 21.-VACACIONES.-Cada trabajador y trabajadora tiene derecho cada año a un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas con arreglo a Salario Base, más Antigüedad, más Quebranto de Moneda de 30 días naturales, asimismo se integrará el 25% del salario base si el trabajador presta menos en diez meses de los doce meses citados, en cuyo caso se obtendrá el promedio percibido que se integrará asimismo como retribución de vacaciones.

Los trabajadores/as percibirán las vacaciones retribuidas en la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 (TRET) 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 que correspondan.

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

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

ART. 22.- SALUD LABORAL Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

A).- SALUD LABORAL. Las empresas y sus trabajadores/as se someterán a la Evaluación de Riesgos y a las medidas preventivas adoptadas en evitación de riesgos.

Cumpliendo dicha evaluación las disposiciones mínimas en las siguientes materias:

1.- La manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular Dorsolumbares para los trabajadores, se sujetarán a las Disposiciones Mínimas previstas en el Real Decreto 487/97.

2.- En materia de utilización por parte de los trabajadores de los equipos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/97.

3.- Tanto las condiciones ambientales y de iluminación, en los lugares de trabajo, se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 486/97.

4.- Asimismo les será de aplicación todas aquellas normas reglamentarias que en el ámbito de prevención de riesgos deban implementarse en la actividad productiva.

B).- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud estará sometida a los protocolos específicos en función del riesgo específico que la evaluación de riesgos determine para su puesto de trabajo.

Dicha materia, así como la información y formación a los trabajadores será encomendada al servicio de prevención concertado o propio de la empresa.

Los reconocimientos médicos a los trabajadores y las trabajadoras se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de Enero, que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención y normas concordantes. Estos reconocimientos que se realizarán dentro de cada año natural y en el caso de la mujer trabajadora, incluirán revisión ginecológica.

ART. 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL- En los supuestos de Incapacidad Temporal, se abonará el cien por cien de la retribución durante los primeros 150 días en el año en curso a partir de esa fecha el que otorgue la Seguridad Social.

ART. 24.-EXCEDENCIA.- Todo el personal a los que afecta el presente Convenio que tengan una antigüedad mínima de 1 año, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no superior a 5 años.

ART. 25.-LICENCIAS.- En materia de licencias/permisos, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- Los permisos contemplados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, también serán efectivos para las parejas de hecho que estén debidamente inscritas en el Registro de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat



Valenciana (Ley 5/2012 de 15 de Octubre, DOGV 18.10.2012) u en otro Registro análogo de otra Comunidad Autónoma.

- Respecto a la licencia con motivo de nacimiento de hijo/a, el permiso retribuido será de tres días, exclusivamente para aquellas personas trabajadoras que no cumplan los requisitos de cotización establecidos para acceder a la prestación por nacimiento de hijos/as.

- Por traslado del domicilio habitual, la licencia retribuida será de dos días.

Los días de licencia/permiso serán computados en días laborables.

ART. 26.- Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a 2 días retribuidos de ausencia del trabajo por asuntos propios, siempre que no coincidan con principio o final de vacaciones, antes o después de festivos y en el periodo de uno de Diciembre al 31 de Marzo. Dicha solicitud se hará a la empresa con un periodo de antelación de 3 días y no podrá coincidir con la de otro trabajador o trabajadora.

ART. 27.- CONDICIONES MÍNIMAS.- Las condiciones pactadas son mínimas y sólo podrá dejar de percibirse cualquier mejora económica cuando el conjunto por las que rige un trabajador o trabajadora sea superior a las de este Convenio consideradas globalmente.

ART. 28.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Aquellas empresas o entidades que tengan concedido a su personal por pacto o costumbre situaciones o condiciones más beneficiosas a las que consignan en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniendo estrictamente "ad personam" aquellas que individualmente mejoren algún trabajador o trabajadora.

ART. 29.- LIQUIDACIÓN DE SALARIOS.- La Empresa tendrá que liquidar las remuneraciones devengadas mensualmente acorde al modelo de recibo individual de salarios vigente.

ART. 30.- CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS.- Todas las empresas quedarán obligadas a poner a disposición de toda la plantilla una copia del Convenio Colectivo para que estos conozcan todas sus obligaciones y derechos en cada local o dependencia.

ART. 31.- SALARIO HORA REAL.- El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural en metálico, especie o servicio (que por Ley, costumbre o Convenio se consideran como formado parte del salario) por el número total de horas que en jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

ART. 32. En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ART. 33.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Todas las mejoras pactadas, bien sean salarios, primas, premios, pluses o devengos extrasalariales, podrán ser absorbidas o compensadas por percepciones de igual naturaleza que se establezcan a través de normas reglamentos o leyes de ámbito superior.

ART. 34.- PRENDAS DE TRABAJO.- Todo el personal de la empresa recibirá dos uniformes de invierno y dos de verano, comprometiéndose las empresas a que la calidad de los uniformes sea adecuada a las necesidades de trabajo y clima. Asimismo, se facilitará calzado adecuado y guantes. Todo ello con carácter de uso obligatorio. También se dotará de carretillas a los repartidores/as en aquellas zonas de reparto cuyas características así lo requieran y sea necesario su uso. Las prendas o uniforme de verano e invierno, deberán solicitarse por las empresas a sus proveedores antes del 15 de Abril y de Septiembre respectivamente, con la finalidad de que su distribución se realice en época adecuada.

ART. 35.- EQUIPOS, UTILAJES Y MATERIALES ASIGNADOS.- El personal velará celosamente por el cuidado de maquinarias, vehículos, herramientas puestas a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en las mismas.

Los vehículos se consideran herramientas por tanto es obligación de todos y todas las empleadas informar del estado en que se encuentren los vehículos para garantizar su adecuada utilización.

ART. 36.- PUNTUALIDAD Y DISCIPLINA.- El personal deberá cumplir con los horarios establecidos, desempeñando su cometido profesional cumpliendo celosamente las ordenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo.

ART. 37.- RELACIONES CON EL PÚBLICO.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los y las clientes y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones, de las que dará traslado a la dirección de la empresa.



CAPITULO VII

ACCION SINDICAL

ART. 38.- En las empresas o centro de trabajo se pondrá a disposición de los y las representantes de los sindicatos en ella y delegados y delegadas de personal un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y con sus representados y representadas.

ART. 39.- Las empresas pondrán a disposición de los y las representantes de los sindicatos en ella y delegados y delegadas de personal un tablón de anuncios de superficie para comunicación fácil con los trabajadores y las trabajadoras y para fijar información de contenido laboral o interés en la empresa.

ART. 40.- Se reconoce las secciones sindicales en la empresa. Las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y las trabajadoras el importe de la cuota sindical. Para ello, el trabajador o la trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de la Caja de Ahorros o Entidad Bancaria a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrato, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiera.

ART. 41.- Cualquier trabajador o trabajadora designada para las deliberaciones de un Convenio Colectivo del Sector dispondrá, con cargo a la empresa, del tiempo necesario para el desempeño de esta responsabilidad.

ART. 42.- Las empresas notificarán a los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa, las imposiciones de sanciones por falta leve. En el supuesto de falta grave o muy grave, antes de imponer la sanción oír a los citados Delegados y Delegadas de Personal o Comité de Empresa.

ART. 43.- Todos los trabajadores y las trabajadoras que ostenten cargos sindicales representativos estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a facilidades para el desempeño de su cargo.

ART. 44.- Los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a utilizar para su función cinco horas mensuales retribuidas más que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, disfrutarán de las facilidades necesarias para el desempeño de su cargo y percibirán íntegramente durante estas ausencias los devengos que les hubieran correspondido de estar en su puesto de trabajo. Del mismo modo tendrán las competencias y facultades establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular anualmente las horas de crédito sindical en uno o varios de los mismos dentro de la empresa, previa conformidad de los mismos notificada a la dirección de la empresa.

ART. 45.- Los Delegados y las Delegadas y Comité de Empresa tendrán acceso a los libros de contabilidad de aquella en el caso de reestructuración de plantilla o crisis, pudiendo estar asesorados por técnicos/as titulados/as colegiados/as en dicho material.

Las empresas facilitarán a los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa una copia del TC1 y TC2.

ART. 46.- Fuera de horas de trabajo podrán celebrarse en el centro de trabajo de las empresas asambleas de los y las trabajadoras de la empresa, responsabilizándose los Delegados y Delegadas de los posibles desperfectos que pudieran ocasionarse, así como de dar conocimiento a la empresa previamente del Orden del día.

ART. 47.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.- La designación de los Delegados o Delegadas de Prevención, a que hace referencia la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, será realizada por los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán de crédito horario propio de horas mensuales retribuidas, conforme a la escala prevista en la letra e) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

GARANTIAS, MANTENIMIENTO DE PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO. 48.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.- La privación del permiso de conducir al trabajador o trabajadora por la autoridad judicial y conduciendo vehículo de la empresa, y siempre que no sea imputable al mismo, no impedirá que en ese periodo siga percibiendo el salario que tenga asignado por su categoría debiendo la empresa ocuparlo en otro trabajo según las necesidades de servicio, sin perjuicio de que perciba los incrementos que pudiera corresponderles por el nuevo trabajo asignado.



La privación del carnet de conducir, siempre que no haya la mínima duda de que la causa de dicha privación es imputable al trabajador o trabajadora, generará la suspensión del contrato de trabajo, que será no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el tiempo de privación del mismo.

ART. 49 CARNET A.D.R y CAP.- La empresa tiene la obligación de impartir la formación necesaria para que el personal adecuen la misma a su puesto de trabajo y específicamente los cursos sobre mantenimiento y obtención del A.D.R. Será responsabilidad del trabajador o trabajadora el mantener en vigor el carnet del A.D.R.y CAP.

ART. 50.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador o trabajadora si éste/a es absuelto/a de los cargos que se le hubieran imputado.

CAPITULO IX

ART.51.- CLASULSA DE FIDELIZACIÓN O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

A).- La persona que al cumplir los sesenta y cinco años cause baja voluntaria, tendrá derecho por una sola vez, a una indemnización, de acuerdo con lo siguiente:

- 1.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa como mínimo 20 años: una mensualidad.
- 2.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 15 y 19 años: . 3/4 partes de una mensualidad.
- 3.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 10 y 14 años: 1/2 parte de una mensualidad.

B).- La persona que tenga cumplidos entre sesenta y sesenta y tres años, reúna el requisito de tener 10 años de antigüedad en la empresa como mínimo y cause baja voluntaria, tendrá derecho a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

| <u>Edad</u> | <u>año 2021</u> | <u>año 2022</u> | <u>año 2023</u> | <u>año 2024</u> |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 60 años | 5.200,23 € | 5.356,24 € | 5.490,14 € | 5.627,40 € |
| 61 años | 3.898,32 € | 4.015,27 € | 4.115,66 € | 4.218,55 € |
| 62 años | 2.605,81 € | 2.683,99 € | 2.751,09 € | 2.819,86 € |
| 63 años | 1.302,19 € | 1.341,26 € | 1.374,79 € | 1.409,16 € |

ART. 52.- JUBILACIÓN PARCIAL.- Cuando se cumplan los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial en los términos expresados en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.) , las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma; por lo que respecta a los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado artículo 215 de la L.G.S.S., estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:

- Se supedita a la existencia y disposición de trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente. Cualificación necesaria del relevista tanto para el puesto de trabajo de la persona que se jubila parcialmente o de diferente categoría/puesto de trabajo.
- Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado en una determinada época del año.

CAPITULO X:

FALTAS Y SANCIONES.

ART. 53.- FALTAS.- Los trabajadores o las trabajadoras podrán ser sancionados o sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo

con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

A) Faltas Leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1º.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3º.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros y compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6º.- No atender al público con la atención y diligencias debidas.
- 7º.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas grave o muy grave.



9º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada

B) FALTAS GRAVES Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2º.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos, se considera como falta muy grave.

4º.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente.

6º.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7º.- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando, contestando o firmando por él o por ella.

8º.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9º.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11º.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12º.- La pérdida del A.D.R. y/o CAP por negligencia del trabajador o de la trabajadora.

13º.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C/ FALTAS MUY GRAVES: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2º.- Ausencias sin causa justificada por más de tres días durante un período de treinta días.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

5º.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

6º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo.

7º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8º.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los y las jefes o sus familiares, así como a los compañeros, compañeras y subordinados, subordinadas.

9º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.

13º.- 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.

14º.- El abuso de autoridad por parte de los jefes y las jefas será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

ART. 54.- SANCIONES.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación de forma verbal o por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días.

- La rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

ART. 55.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en términos de lo estipulado en el presente Convenio.



La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora, y de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado o la trabajadora afectada. La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique a la persona afectada las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en el plazo de dos días haga las alegaciones que crea conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado la persona las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

ART. 56.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.- La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para 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 en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ART. 57.- GRADUACIÓN DE FALTAS.- A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas Leves: tres meses.
- Faltas Graves: seis meses.
- Faltas muy Graves: un año.

CAPITULO X:

IGUALDAD EN EL TRABAJO Y NO DISCRIMINACIÓN.

ART. 58.- FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

ART. 59.- IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Fechas de abono de salarios.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual

DISPOSICIONES FINALES

ART. 60.- Se establece como salario mínimo de Convenio para todo el personal mayor de 18 años, el correspondiente a la categoría de peón.

ART. 61.- Durante la vigencia del presente Convenio, subsiste la obligación de las empresas de tener formalizada con una entidad aseguradora, una póliza que afecte a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, que garantice al beneficiario la cantidad de 15.368,98 euros, en los supuestos de fallecimiento, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), y la cantidad de 8.000,00 euros, en caso de Incapacidad permanente total derivadas de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).



ART. 62.-FORMACION CONTINUA.-Habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de las empresas y las posibilidades de promoción económica y social de las plantillas que en ellas trabajan, ambas partes convienen llevar a cabo una acción conjunta de fomento y desarrollo de la Formación Profesional en el sentido más amplio del término, procurando que la misma sea una actividad reconocida social y políticamente y, en consecuencia disponga de los mejores recursos humanos y materiales.

Consecuentemente, las Organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo de Formación Profesional Continua, suscrito por las Confederaciones Empresariales y Sindicales.

Las empresas estudiarán conjuntamente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras los planes de Formación que piensan aplicar, las características de los mismos así como el personal que deban asistir a los cursos que se organicen.

De dichas reuniones se levanta acta sucinta para su traslado al Comité Paritario de Formación.

Dicho Comité está compuesto por tres miembros de la representación empresarial y tres por la representación sindical, el cual tendrá como objetivo el estudio de las necesidades de Formación en el sector, la propuesta de cursos y su posible gestión.

ART. 63.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO:

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y las representación de los trabajadores y las trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representante legal de los trabajadores y trabajadoras, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuestos en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas referidas anteriormente, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán acudir a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el D.O.C.V. de fecha 8-7-2010) si así lo hacen constar previamente a la comisión paritaria del convenio, quien en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al T.A.L. También podrán someterse a un arbitraje vinculante del T.A.L., siempre que así lo acuerden las dos partes, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.



Quando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al T.A.L.

La decisión de este órgano habrá de dictarse en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

ART. 64.- COMISION MIXTA.-

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, serán las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
- e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros

de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.C.V. de fecha 9.11.2017.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b) y c) del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 63 del presente texto.

ART. 64 BIS.-Se crea el Comité Provincial de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo que estará formado por tres miembros de la representación empresarial y tres de la representación sindical, con las siguientes funciones: Elaboración de Planes de Prevención y de medidas generales en el sector; recepción de iniciativas, acuerdos, etc., que pueda haber en el seno de las empresas; colaboración y ayuda en las iniciativas que puedan darse en el seno de las empresas, así como mediación, en su caso.

ART. 65.-La Comisión Mixta Paritaria la componen tres Vocales elegidos y elegidas de entre la representación empresarial y tres elegidos y elegidas entre la representación sindical.

ART. 66.-Las empresas y trabajadores y trabajadoras darán conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que esta emita dictamen o actúe de la forma reglamentariamente prevista.

ART. 67.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.- Para la solución de dichos conflictos ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

ART. 68.-El presente Convenio se suscribe de una parte por las representaciones de las Federaciones INDUSTRIA CC.OO. y FICA-U.G.T., y de otra por la representación de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de G.L.P.

ANEXO I

| CATEGORÍAS | año 2021 | año 2022 | año 2023 | año 2024 |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| JEFE/A DE PERSONAL | 2.085,27 € | 2.147,83 € | 2.201,52 € | 2.256,56 € |
| CONTABLE | 1.444,28 € | 1.487,61 € | 1.524,80 € | 1.562,92 € |



| | | | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| OFICIAL DE 1ª | 1.304,48 € | 1.343,62 € | 1.377,21 € | 1.411,64 € |
| OFICIAL DE 2ª | 1.138,20 € | 1.172,35 € | 1.201,66 € | 1.231,70 € |
| TELEFONISTA | 889,33 € | 916,01 € | 938,91 € | 962,38 € |
| AUXILIAR | 889,33 € | 916,01 € | 938,91 € | 962,38 € |
| ENCARGADO/A ALMACEN | 1.388,15 € | 1.429,80 € | 1.465,54 € | 1.502,18 € |
| CONDUCTOR/A VEHICULO PESADO | 1.248,75 € | 1.286,21 € | 1.318,37 € | 1.351,33 € |
| CONDUCTOR DE CAMION | 1.165,05 € | 1.200,00 € | 1.230,00 € | 1.260,75 € |
| PROFESIONAL OFICIOS AUXILIARES | 1.165,05 € | 1.200,00 € | 1.230,00 € | 1.260,75 € |
| CONDUCTOR/A REPARTO 1ª | 1.165,05 € | 1.200,00 € | 1.230,00 € | 1.260,75 € |
| CONDUCTOR/A REPARTO 2ª | 1.109,35 € | 1.142,63 € | 1.171,19 € | 1.200,47 € |
| AYUDANTE CONDUCTOR/A CON CARNET | 1.081,43 € | 1.113,87 € | 1.141,72 € | 1.170,26 € |
| MOZO/A DE REPARTO | 889,33 € | 916,01 € | 938,91 € | 962,38 € |
| MECANICOS/AS | 1.138,20 € | 1.172,35 € | 1.201,66 € | 1.231,70 € |
| CONDUCTOR/A DE CARRETILLA | 1.109,35 € | 1.142,63 € | 1.171,19 € | 1.200,47 € |
| VIGILANTE | 889,33 € | 916,01 € | 945,00 € | 968,63 € |
| PEON/A | 889,33 € | 916,01 € | 945,00 € | 968,63 € |
| PERSONAL DE LIMPIEZA | 889,33 € | 916,01 € | 945,00 € | 968,63 € |

