



Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras de Butano de La Coruña

ÁREA	La Coruña	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	15000015011981	ACTUALIZACIÓN	1996/03/30
VIGENCIA	1996/01/01 — 1997/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-de-butano-de-la-coru-na/		

Resumen

Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras De Butano. Última actualización a: 30-03-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1997. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 30 de marzo de 1996)

Visto o expediente do Convenio Colectivo de Axencias Distribuidoras de Butano, que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 1 de marzo de 1996, suscrito, en representación da parte económica, pola Asociación de Distribuidores de G.L.P., e, da parte social, por Unión Xeral de Traballadores e Unión Sindical Obreira, o día 29 de febreiro de 1996, de conformidade con disposto no artigo 90.2 e 3 da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores; Real Decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de Convenios Colectivos de traballo, e Real Decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado a Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, esta Delegación Provincial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no Libro-Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación as representacions económica e social da Comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C.)

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da provincia e no Diario Oficial de Galicia.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece las normas laborales para las Empresas Distribuidoras de G.L.P. de la provincia de La Coruña.

Se exceptúan las empresas que vengan disfrutando de Convenio propio, siempre que las condiciones sean superiores a las pactadas en el presente.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años y entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 1997. Se entenderá prorrogado tácitamente por anualidades naturales de no mediar denuncia expresa de las partes.

Artículo 3.º Incremento salarial.

Para el año 1996 se establece un incremento salarial de un 3,5 por 100. Si el I.P.C. real a 31 de diciembre de 1996 excediese del incremento salarial pactado, se revisarán todos los conceptos salariales en el exceso resultante.

Para 1997 se acuerda un incremento salarial del I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año. Si el I.P.C. real a 31 de diciembre de 1997 excediese del incremento salarial pactado, se revisarán todos los conceptos salariales en el exceso resultante.

Artículo 4.º Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, al menos con dos meses de antelación a su vencimiento, que lo notificara a la otra parte fehacientemente.

De no mediar denuncia, el Convenio se considerará prorrogado por años naturales; la prórroga llevará implícito el incremento de los conceptos salariales en el I.P.C. previsto para ese año. Si al finalizar el año, el I.P.C. real excediese del I.P.C. previsto, se revisarán los salarios.

Artículo 5.º Garantía «ad personam» y condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por el mismo, siempre que en su conjunto y en cómputo anual superen a las establecidas en este; operando en cualquier caso el principio de absorción y compensación.

Artículo 6.º Comisión Paritaria o de vigilancia.

Se constituye una Comisión mixta de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la misma designe en la primera reunión que se celebre.

Esta Comisión estará formada -por acuerdo de las partes- por la representación empresarial de los distribuidores de G.L.P. y por la representación social, U.G.T. y U.S.O. designadas por la propia Comisión deliberadora del Convenio.

Para los años 1996 y 1997, son elegidos:

Por la parte empresarial: Don Juan Mosquera, don José Ignacio Verdejo, don Manuel Mateo y don Jesús Lojo.

Por la parte social:

Por U.G.T.: Don Manuel Naya, don Ramón Basanta y don Andrés Iglesias.

Por U.S.O.: Don Gregorio Freire.

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. El cómputo anual de trabajo efectivo es de 1.826 horas.

Artículo 8.º Vacaciones anuales.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 30 días de vacaciones al año, a poder ser ininterrumpidas, percibiendo durante las mismas el salario base, antigüedad y plus de productividad. Las empresas expondrán a sus trabajadores el calendario de vacaciones durante el mes de enero, para disfrutar entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

Siempre y cuando por necesidades de la empresa el trabajador no pueda disfrutar de treinta días ininterrumpidos, se podrán fraccionar en dos etapas de quince días cada una, considerando en estos casos la segunda quincena como hábiles y no naturales.

Asimismo, todos aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa, disfruten sus vacaciones entre el 31 de octubre y el 1 de abril tendrán derecho a una gratificación de 9.000 pesetas.

Artículo 9.º Condiciones económicas.

Las condiciones retributivas serán las que contienen las tablas que se unen en el anexo del presente Convenio.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo

indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades urgentes del servicio: realización.

En cualquier caso, las que se realicen, deberán constar en la hoja de salarios, y se abonarán con el incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Se respetarán los máximos o topes fijados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Antigüedad.

Se establece un premio de antigüedad fijo de 2.280 pesetas, por trienio, para todas las categorías profesionales, contando desde la fecha de ingreso en la empresa y abonándose al mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 12. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de 677 pesetas por día de trabajo para todas las categorías profesionales; dicho plus tendrá carácter extrasalarial y, por tanto, no cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 13. Transporte secundario.

Se abonará a todos los conductores que sobrepasen los 100 kilómetros diarios de recorrido, un plus extrasalarial de 3.353 pesetas mensuales.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonarán dos gratificaciones anuales, que serán satisfechas dentro de la primera quincena de julio y diciembre, a razón del salario base, antigüedad y plus de productividad.

Artículo 15. Paga de beneficios.

Todos los trabajadores recibirán una paga de beneficios consistente en una mensualidad a razón de salario base, antigüedad y plus de productividad, y le será abonada dentro del mes de marzo de cada año.

Artículo 16. Productividad.

Para todo el personal afecto a reparto y venta al público de botellas UD.125 y UD.110, se establece una comisión o prima de:

3,04 pesetas por botella, si va un repartidor solo.

3,77 pesetas por botella, si son dos los repartidores.

Artículo 17. Dietas de alimentación.

A aquellos trabajadores, que por necesidades del servicio deban desplazarse fuera del Municipio, percibirán la cantidad de 1.000 pesetas por comida efectuada en comisión de servicios, siempre que no sea posible realizarla en su domicilio.

Artículo 18. Locomoción por desplazamientos.

El personal que por necesidades del servicio tuviese que desplazarse desde su centro de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos de locomoción correspondientes:

1. Se le satisfarán los gastos ocasionados por la utilización de los medios de transporte de las compañías ajenas a la empresa, como trenes, autobuses, etc., previa justificación.
2. Si el trabajador se desplaza utilizando vehículo de su propiedad, con autorización de la empresa, fijarán de común acuerdo el precio por kilómetro recorrido. Para 1996 y 1997 será de 24 pesetas por kilómetro.
3. Si el vehículo es propiedad de la empresa, no percibirá cantidad alguna; su uso es preferente y el trabajador deberá cuidarlo como si de su propiedad se tratara.

Artículo 19. Ascensos.

Los auxiliares administrativos que alcancen una antigüedad de ocho años en la categoría serán ascendidos directamente a la categoría profesional de oficial administrativo.

Artículo 20. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales, por nacimiento de un hijo; se ampliará a diez días, caso de intervención quirúrgica grave y constatada.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día de asuntos propios, previo acuerdo de las partes.
- e) Y los demás recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de equipos de ropa y calzado para invierno y verano, permitiendo la sustitución de los mismos según las circunstancias climatológicas de cada lugar,

considerando un máximo de tres equipos al año, obligándose el trabajador a su conservación y sustitución si fuese preciso. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores el lugar adecuado para su conservación.

Artículo 22. Enfermedad y accidente.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que ya estén establecidas, las empresas, -para el caso de enfermedad común o accidente por cualquier causa (I.T.)-, se obligan a completar el importe íntegro de las retribuciones cotizables, incluso las pagas extraordinarias, es decir, hasta la base reguladora de cotización; y hasta un máximo de una anualidad incluso si el trabajador es sustituido.

Artículo 23. Póliza de seguros derivada de accidente de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez de los trabajadores, derivado de accidente de trabajo, incluso los accidentes «in itinere», producidos por causas fortuitas, independientes a la voluntad del trabajador, por las cantidades siguientes:

4.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento.

3.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente en grado de total, absoluta y gran invalidez.

La póliza deberá suscribirse con los efectos de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia y, en todo caso, transcurridos treinta días desde la firma del mismo.

Artículo 24. Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse contratos de duración determinada por un tiempo máximo de veinticuatro meses, dentro de un periodo de treinta de meses.

Artículo 25. Excedencias.

Excedencia voluntaria. El trabajador fijo 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 de dos años y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computara a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencia forzosa. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al

cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 26. Maternidad.

Los trabajadores de ambos sexos tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Transcurrido dicho plazo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 27. Organización del trabajo.

El trabajador que realice funciones de categorías superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada; si le fuese denegada, reclamara ante la jurisdicción competente.

Artículo 28. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del

desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley permita.

f) Todas las reconocidas por la legislación.

Artículo 29. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que lo deseen podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años, según se establecido en el A.N.E. de 1982 y recogido en el A.I. de 1983; siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 30. Relación de normas.

Las normas que contiene este Convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre los trabajadores y empresarios afectados por el mismo.

En lo que no este previsto en este Convenio, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y su legislación complementaria, y a lo dispuesto en el acuerdo de ámbito estatal suscrito entre la Asociación Española de Empresarios de G.L.P. y los sindicatos U.G.T. y CC.OO. el pasado 28 de diciembre de 1995, que sustituye a la Ordenanza Laboral del sector, en tanto no se sustituya por un acuerdo marco de referencia de ámbito estatal.

Artículo 31. Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1. Comisión Paritaria del Convenio.
2. Negociación con la representación legal de los trabajadores.
3. Mecanismos del A.G.A.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.

Los representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión Paritaria, así como sus asesores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores,

observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CLÁUSULA ADICIONAL.

Dada la evolución del funcionamiento real de las agencias distribuidoras de butano, se introducen las siguientes categorías con las definiciones que se establecen:

Mecánico instalador con carné IG-IV. Es el que, estando en posesión del carné expedido por el organismo territorial competente de la clase IG-IV, efectúa por si mismo, o con la colaboración de obreros especialistas bajo su vigilancia, operaciones de montaje, modificación, aplicación, mantenimiento y reparación de instalaciones de gas, de acuerdo con la categoría de su titulación. Debe verificar y dejar en disposición de servicio las instalaciones ejecutadas por el o bajo su vigilancia, suscribiendo los certificados establecidos por la normativa vigente, revisar las instalaciones de acuerdo con lo establecido reglamentariamente, suscribiendo los certificados de revisión previa realización de las pruebas y ensayos que comprendan tanto la puesta en marcha de las instalaciones efectuadas por el o por otros instaladores. En general, todas las funciones que, en relación a las instalaciones de gas, le faculta su titulación.

Mecánico instalador con carné IG-II y mecánico instalador con carné IG-I. Realizarán las mismas funciones que el IG-IV adaptadas a las facultades que le otorga su titulación.

TABLA SALARIAL.

MES AÑO

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Subgrupo I

Técnico titulado superior 114.232 1.713.480

Subgrupo II

Técnico titulado de grado medio 102.735 1.541.025

GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo I.- Pers. de oficina:

Encargado general 102.735 1.541.025

Encargado de almacén 95.808 1.437.120

Oficial administrativo 94.684 1.420.260

Auxiliar administrativo 93.399 1.400.985

Subgrupo II.- Pers. de informática:

Operador de máquina electrónica 88.694 1.330.410

Subgrupo III.- Pers. auxiliar de oficina:

Auxiliar de recepción de pedidos 84.313 1.264.965

Auxiliar telefonista 84.313 1.264.695

Aspirante 79.575 1.193.625

GRUPO III.- PERSONAL SUBALTERNO

Guarda 86.504 1.297.560

GRUPO IV.- PERSONAL OBRERO

Subgrupo I

Conductor vehículo articulado o remolque 95.808 1.437.120

Conductor de camión pesado 94.320 1.414.800

Conductor repartidor 94.350 1.415.250

Conductor de carretilla elevadora 91.246 1.368.690

Ayudante de reparto 91.246 1.368.690

Mozo de almacén 88.694 1.300.410

Subgrupo II.- Prof. de oficio:

Maestro industrial 91.245 1.368.675

Oficial de primera 89.174 1.337.610

Oficial de segunda 87.104 1.306.560

Ayudante de instalaciones 85.034 1.275.510

Subgrupo III.- Especialistas:

Mecánico instalador con carné IG-IV 95.507 1.432.605

Mecánico instalador con carné IG-II 94.472 1.417.080

Mecánico instalador con carné IG-I 93.437 1.401.555

Mecánico visitador de revisiones 93.437 1.401.555

Subgrupo IV

Limpiadora 79.575 1.193.625
