



Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras de Gas Butano de Cáceres

ÁREA	Cáceres	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	10000035011981	ACTUALIZACIÓN	2014/05/27
VIGENCIA	2012/01/01 — 2015/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 100		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-de-gas-butano-de-caceres/		

Resumen

Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras De Gas Butano. Última actualización a: 27-05-2014
Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2015. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOE 100.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 100 - Martes, 27 de mayo de 2014)

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del «Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano 2012-2015 de la provincia de Cáceres».

Visto el texto del «Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano 2012-2015 de la provincia de Cáceres» (código de convenio 10000035011981), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 2013, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña (FEC), y de otra, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de mayo de 2014.

La Directora General de Trabajo, MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE GAS BUTANO 2012-2015.

Artículo preliminar.

A) El presente Convenio se suscribe entre la central sindical UGT, la Central CCOO y la Federación Empresarial Cacereña como Organizaciones más representativas del sector, teniendo por tanto eficacia general para las empresas y trabajadores afectados.

B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio afecta a las empresas que sean Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano, y como tales, sometidas a la Ordenanza Laboral del sector aprobada por Orden Ministerial de 29 de julio de 1974.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a las empresas descritas en el ámbito funcional que tengan su actividad dentro de la provincia de Cáceres.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente Convenio todos aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de dichas empresas, así como los que se incorporen a ellas durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años contando desde el día 1 de enero de 2012, fecha en que comienzan sus efectos económicos, hasta el 31 de diciembre de 2015.

Este Convenio queda denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2016, sin necesidad de comunicación por escrito.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas aquellas condiciones que estuviesen reconocidas a los trabajadores y que fuesen más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 6. Tabla salarial.

Se establecen las siguientes subidas salariales, de plus transporte y de quebranto de moneda:

Año 2012: 0 %.

Año 2013: 0,50 % aplicable a todos los conceptos retributivos a partir de 1 de octubre.

Año 2014: 0,70 % sobre todos los conceptos retributivos.

Año 2015: 1 % sobre todos los conceptos retributivos.

La Comisión Paritaria se reunirá anualmente dentro del mes siguiente a la publicación del IPC de cada año en el BOE para proceder a aprobar y publicar las tablas salariales derivadas de este acuerdo.

Artículo 7. Antigüedad.

Las partes firmantes se remiten en este punto a lo establecido en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, aprobada por Orden de 29-7-74 (BOE 9-8-74), que se mantiene en vigor como derecho supletorio pactado.

Artículo 8. Pagas extraordinarias y beneficios.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 30 días en Navidad que se abonarán el 18 de diciembre.
- 30 días en julio que se abonarán dentro de la primera quincena del mes.
- 30 días correspondientes a la paga de beneficios que se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre y que será hecha efectiva antes del 31 de marzo del siguiente año. Estas pagas se abonarán a razón del salario devengado en el mes anterior a excepción de la de beneficios que se abonará a razón del salario devengado en el mes de diciembre anterior.

Artículo 9. Plus extrasalarial.

En concepto de quebranto de moneda, el personal sometido a este Convenio, que maneje fondos, sea responsable de ellos o realice ingresos o pagos por cuenta de la empresa, percibirá una indemnización mensual durante los meses de trabajo efectivo de la siguiente cuantía en 2012: 88'79 €.

Año 2013: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 0,5 %.

Año 2014: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 0,7 %.

Año 2015: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 1 %.

Artículo 10. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte urbano para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en la cuantía de 2,99 € por día de trabajo efectivo Año 2013: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 0,5 %.

Año 2014: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 0,7 %.

Año 2015: La cantidad correspondiente al año anterior incrementada en un 1 %.

Este plus no se percibirá por los trabajadores que realicen los desplazamientos de su domicilio a la empresa, y viceversa, en vehículo de la empresa.

Artículo 10 Bis. Plus de penosidad.

Todos Los trabajadores que se vean obligados a suministrar manualmente y de manera individual botellas de propano de tamaño industrial recibirán un plus de penosidad de 0,20 € por botella suministrada

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias de los trabajadores afectados por el presente Convenio se registrarán de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios o situaciones de carácter análogo: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de distribución, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de distribución de butano: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas en la ley.

En cada caso las horas extraordinarias que se realicen se harán constar en nómina y se abonarán según las disposiciones legales vigentes.

Se establece un mismo valor de todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores afectados por el presente Convenio que ascenderá a 10,36 €/hora extra, independientemente de la categoría laboral de los trabajadores para toda la vigencia del convenio.

En el caso de que en una misma semana natural coincidiesen dos días festivos (sin incluir domingos) la empresa podrá disponer de la plantilla de trabajadores para atender el servicio en el tiempo que sea preciso de dichos festivos, abonando las horas realizadas al precio de horas extraordinarias o compensando el tiempo trabajado con tiempo de descanso incrementado en un 75 %. Dicho opción corresponderá a la empresa, debiendo prefijarse esta circunstancia en el calendario laboral a fin de que sea conocida anticipada y fehacientemente por los trabajadores.

Artículo 12. Jornada.

La jornada anual será de 1799 horas efectivas de trabajo (descontados festivos, descansos, vacaciones y reducciones de jornada) repartidas de lunes a sábado, en función de las peculiaridades de cada empresa distribuidora.

Durante las ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días laborales también como máximo, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio, tendrán derecho a que se reduzca su jornada en tres horas cada uno de dichos días y de forma que la jornada laboral concluya antes de las 14 horas.

El mismo régimen seguirá las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, de tal forma que los trabajadores afectados por el presente Convenio verán reducida en dichos días su jornada a la mitad, debiendo finalizar la misma como máximo a las 14,00 horas.

Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación, que siempre cuando las condiciones del contrato de distribución lo hagan posible, se realice la jornada continuada durante los meses de julio y agosto.

Artículo 13. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso por vacaciones mínimo anual de 30 días naturales o a la parte proporcional para aquellos trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el transcurso del año. Las vacaciones deberán comenzar en día laboral y no coincidiendo con el inicio del descanso semanal.

En todo caso las empresas pactarán con la representación de los trabajadores el calendario de vacaciones de cada año, que deberá firmarse por dichas partes antes del 31 de marzo de cada año.

- Cómputo de vacaciones en caso de ILT: Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 corresponden, 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 hayan originado.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de ropa de trabajo adecuada para la época del año, debiendo hacerles entrega a estos efectos de un equipo completo para cada época, así como calzado y guantes apropiados cuando así lo establezca la Ordenanza de Seguridad.

La ropa de trabajo se entregará como máximo, el día 15 de mayo para la de verano y el día 15 de octubre para la de invierno.

En cuanto al color de la prenda, los trabajadores están obligados a aceptar aquel color y distintivos o anagrama que en virtud de contrato imponga Repsol Butano, SA, o cualquier otra empresa suministradora a la que pertenezca la empresa afectada y que sea impuesto a la empresa distribuidora.

Artículo 15. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, procederán en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente Convenio, a la contratación de un seguro colectivo que cubra los riesgos que a continuación se especifican y por los capitales que también se señalan:

- Muerte, Gran Invalidez, Incapacidad Laboral Permanente Total, parcial o absoluta, todas ellas por accidente laboral o enfermedad profesional: 25.000 € para toda la vigencia del convenio.

La prima del Seguro Colectivo se incrementará a partir de 1 de enero de 2014 en el 1'20 % (procedente del 0'50 % de 2013 y 0'70 % de 2014).

Artículo 16. Enfermedad.

Las empresas sometidas a este Convenio en los casos de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización completarán hasta el 100 % de salario las prestaciones de la Seguridad Social mientras dure la baja y durante un máximo de 60 días.

En caso de que se trate de enfermedad común sin hospitalización, las empresas complementarán las retribuciones percibidas por el trabajador hasta el 75 % de su base reguladora de la Seguridad Social entre el 4.º y 21.er día de enfermedad.

Artículo 17. Carnet de conducir.

En caso de retirada del carnet de conducir, el trabajador cuya categoría laboral sea preciso éste, por la Autoridad Judicial o Administrativa, por causa de infracción, los primeros 30 días de retirada se imputarán al periodo de vacaciones reglamentarias.

Si el periodo de retirada fuese superior o el trabajador ya hubiese disfrutado sus vacaciones, el afectado tendrá un derecho preferente sobre cualquier otra persona a ocupar las vacantes que existan o se produjeran en la empresa y para las que no se precise permiso de conducir, mientras exista dicha vacante.

Artículo 18. Derechos sindicales.

En esta materia se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, les sean sometidos por

las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 20. Jubilación anticipada.

En cuanto a la jubilación anticipada se estará a lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 161, 161 bis y Disp. Transitoria Vigésima. Por dicho motivo los párrafos que siguen a continuación en este artículo se aplicarán en cuanto sean compatibles con la citada normativa y/o posterior normativa que los desarrollen.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con 10 años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen en la vigencia del Convenio, su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 14 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la correspondiente edad. Si cumplidos los 64 años de edad y 6 meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento.

En todo caso estos complementos salariales no tienen la consideración de prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social ni compromisos por pensiones, y por tanto, las empresas no vendrán obligadas a su exteriorización.

Artículo 21. Distancias y alturas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Sector.

En lo relativo al suministro de botellas de propano de 35 Kg de carga en lugares de difícil acceso y a los que haya que subir escaleras para acceder a ellos, las partes firmantes de este Convenio a la vista de la extraordinaria penosidad que ello supone para el personal de distribución y de la indudable peligrosidad para la integridad física de los trabajadores encargados de la entrega, acuerdan hacer las oportunas gestiones ante las empresas distribuidoras, y ante las Autoridades competentes en orden a que se suspenda el suministro de tales botellas en los lugares de las características descritas.

Artículo 22. Permisos y licencias retribuidos y asuntos propios.

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 o 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 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 periodo 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 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o por este Convenio.

f) 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.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, 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 el empresario 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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad

Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los párrafos anteriores de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los párrafos anteriores de este apartado serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Los trabajadores del sector además de las licencias retribuidas que les corresponden en virtud de lo establecido anteriormente, disfrutarán de dos días de licencia retribuidos por asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionado día no precisa justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes acuerdan someterse por el presente Convenio a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como al resto de legislación que desarrolle la misma.

Artículo 24. Incentivos a la contratación indefinida.

Las partes firmantes acuerdan ampliar el plazo de vigencia de las medidas de fomento de la contratación indefinida establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, Ley 11/2013, de 26 de julio, y Ley 43/2006, de 29 de diciembre, durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 25. Cláusula de sumisión al servicio regional de medición y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos

en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación- conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera. Los atrasos que se devenguen como consecuencia a los efectos retroactivos de este Convenio, deberán ser abonados por la empresa a sus trabajadores en el plazo de 30 días a contar desde la publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Segunda. Para lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano, que se mantiene en vigor, como derecho supletorio pactado, aún cuando fuere derogada hasta que sea sustituida por un Convenio Colectivo.

TABLA SALARIAL 2012-2015.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2011	SALARIO BASE MES 2012	TOTAL SALARIO ANUAL 2012 (Sin Antigüedad ni pluses)
OFICIAL DE PRIMERA	861'27	861'27	12.919'12
OFICIAL DE SEGUNDA	843'19	843'19	12.647'87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	834'25	834'25	12.513'80
TELEFONISTA	843'19	843'19	12.647'87
CONDUCTOR DE TRAILERS	880'87	880'87	13.213'09
CONDUCTOR DE PRIMERA	852'17	852'17	12.782'59
CONDUCTOR REPARTIDOR	852'17	852'17	12.782'59
AYUDANTE DE REPARTIDOR	843'19	843'19	12.647'87
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	852'17	852'17	12.782'59
ALMACENERO	843'19	843'19	12.647'87
MECÁNICO, INSTALADOR, VISITADOR	843'19	843'19	12.647'87
GUARDA	843'19	843'19	12.647'87
PERSONAL DE OFICIOS AUXILIARES	843'19	843'19	12.647'87
PLUSES			
Fondos (Art. 9)	88'79	88'79	
Transporte (Art. 10)	2'99	2'99	
Hora Extraordinaria (Para todas las categorías)	10'36	10'36	

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2013	TOTAL SALARIO ANUAL 2013 (Sin Antigüedad ni pluses)	SALARIO BASE MES 2014	TOTAL SALARIO ANUAL 2014 (Sin Antigüedad ni pluses)	SALARIO BASE MES 2015	TOTAL SALARIO ANUAL 2015 (Sin Antigüedad ni pluses)
OFICIAL DE PRIMERA	865'58	12.983'65	871'64	13.074'59	880'36	13.205'35
OFICIAL DE SEGUNDA	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	838'42	12.576'32	844'29	12.664'33	852'73	12.790'99
TELEFONISTA	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
CONDUCTOR DE TRAILERS	885'27	13.279'12	891'47	13.372'00	900'38	13.505'72
CONDUCTOR DE PRIMERA	856'43	12.846'46	862'43	12.936'38	871'05	13.065'81
CONDUCTOR REPARTIDOR	856'43	12.846'46	862'43	12.936'38	871'05	13.065'81
AYUDANTE DE REPARTIDOR	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	856'43	12.846'46	862'43	12.936'38	871'05	13.065'81
ALMACENERO	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
MECÁNICO, INSTALADOR, VISITADOR	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
GUARDA	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
PERSONAL DE OFICIOS AUXILIARES	847'41	12.711'09	853'34	12.800'13	861'87	12.928'10
PLUSES						
Fondos (Art. 9)	89'23		89'86		90'75	
Transporte (Art. 10)	3'00		3'03		3'06	
Hora Extraordinaria (Para todas las categorías)	10'36		10'36		10'36	