



Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano S.a. de Cantabria

ÁREA	Cántabra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	39000185011982	ACTUALIZACIÓN	2007/08/03
VIGENCIA	2006/01/01 — 2010/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOC 151		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-oficiales-de-repsol-butano-s-a-de-c-autonoma-cantabria/		

Resumen

Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras Oficiales De Repsol Butano S.a.. Última actualización a: 03-08-2007 Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2010. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOC 151.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOC Número 151 - Viernes, 3 de agosto de 2007)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 11 de junio de 2007, de una parte por el sector de «agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por la Central Sindical de «UGT», en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este centro directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de julio de 2007.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquín

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria, a las empresas de la Comunidad Autónoma de Cantabria dedicadas a la actividad de Agencias Distribuidoras de Butano y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas a que se refiere el artículo anterior, y las empresas de nueva creación ubicadas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, que se rigen por la ordenanza de trabajo para las Agencias Distribuidoras de Butano, y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4. Vigilancia y duración.

- 1.º El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.
- 2.º La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.
- 3.º Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.
- 4.º En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

Artículo 5. Compensación y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones personales de cada trabajador/trabajadora en concepto de mejoras económicas y de cualquier clase, que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, se respetarán manteniéndose estrictamente ad personam.

CAPÍTULO II. Condiciones económicas

Artículo. 6. Retribuciones.

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio serán los que para cada categoría profesional se detallan en la Tabla Anexo n.º 1

Salarios y sueldos para 2006:

El incremento para el presente año 2006 será del 0,75% sobre el IPC previsto para el año 2006, sobre todos los conceptos Salariales, el incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006.

Revisión salarial para 2006:

Si al 31 de diciembre de 2006 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2006, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2006.

Salarios y sueldos para el año 2007:

Para el año 2007 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2006, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del IPC real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2007 será del IPC previsto por el Gobierno para el año 2007, más el 0,75%.

Revisión salarial para el año 2007:

Si al 31 de diciembre de 2007 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2007, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2007.

Salarios y sueldos para el año 2008:

Para el año 2008 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2007, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del IPC real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2008 será del IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, más el 0,80%.

Revisión salarial para el año 2008:

Si al 31 de diciembre de 2008 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2008, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2008.

Salarios y sueldos para el año 2009:

Para el año 2009 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2008, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del IPC real. El incremento de

Salarios y Sueldos para el año 2009 será del IPC previsto por el Gobierno para el año 2009, más el 1%.

Revisión salarial para el año 2009:

Si al 31 de diciembre de 2009 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2009, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2009.

Salarios y sueldos para el año 2010:

Para el año 2010 los Salarios y Sueldos serán los que resulten de aplicar a los Salarios establecidos para el año 2009, revisados en su caso de acuerdo con la Revisión aplicada a la desviación del IPC real. El incremento de Salarios y Sueldos para el año 2010 será del IPC previsto por el Gobierno para el año 2010, más el 1%

Revisión salarial para el año 2010:

Si al 31 de diciembre de 2010 el IPC real correspondiente a dicho año, superase el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para el 2010, las tablas Salariales y los conceptos retributivos, serán regularizados en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose dicha diferencia con efecto retroactivo al 1 de enero de 2010.

Artículo 7. Prima de reparto.

La prima de reparto de bombonas, será abonada con arreglo a las siguientes condiciones:

Las 100 primeras bombonas repartidas se abonarán a 0,04 € de prima por bombona.

De la bombona 101 a la n.º 150 repartidas se abonarán a 0,06 € de prima por bombona.

De la bombona 151 en adelante repartidas se abonarán a 0,08 € de prima por bombona.

El importe de esta prima se distribuirá entre los operarios que formen el equipo del camión de reparto.

Para recibir estas primas será requisito necesario alcanzar un mínimo de bombonas diarias repartidas, el cual se establecerá entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, siendo el importe mínimo lo establecido en las 100 primeras bombonas.

Tanto a efectos de cómputo mínimo anterior, como de aplicación de la escala, se consideran la totalidad de las bombonas repartidas por cada camión de reparto en cada mes natural, obteniéndose la media diaria correspondiente.

Artículo 8. Plus por calidad de reparto.

En la Empresa Distribuidora Oficial de Santander Capital, se establece un plus que se percibirá, condicionado a la calidad en el reparto (considerado en función de las reclamaciones que se reciban de los usuarios), valorado por la Dirección y la Representación de los Trabajadores/as, siendo la cuantía de este plus de 60 € mensuales para el conductor de reparto y de 50 € mensuales para el mozo ayudante de reparto.

En el resto de las localidades de la Comunidad Autónoma la cuantía del incentivo se establecerá en 40 € mensuales para el conductor de reparto y de 30 € mensuales para el ayudante de reparto.

Este incentivo se pagará también durante el período de vacaciones, bajas por enfermedad y bajas por accidente.

Artículo 9. Antigüedad.

En concepto de complemento personal de antigüedad se abonará por cuatrienios en cuantía del 3%, calculados sobre los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias, establecidas en la ordenanza laboral, se abonarán en cuantía de 30 días en cada ocasión, calculados sobre los salarios bases de estos convenios más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente el día 15 de julio y 20 de diciembre.

Artículo 11. Participación en beneficios.

La participación en beneficios establecidos en la Ordenanza de Trabajo se abonará en cuantía de 30 días, calculados sobre los salarios establecidos en el presente Convenio más la antigüedad correspondiente.

Artículo 12. Quebranto de moneda.

Los trabajadores a que se refiere el art. 41 de la Ordenanza de Trabajo percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 35 € por mes de trabajo; para todo el personal, el incremento anual será el pactado en el propio Convenio Colectivo.

Esta cantidad se abonará también durante el período de vacaciones, bajas por enfermedad y bajas por accidente.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se calcularán con arreglo a las normas establecidas legalmente, y con los recargos del 75% para las horas trabajadas en los días de lunes a viernes y del 150% para las trabajadas en sábado por la tarde o domingo y festivos.

CAPÍTULO III. Tiempo de trabajo Vacaciones

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo, durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo, será de 40 horas semanales, equivalente a

1.782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2006 222,75 días laborables.

1.782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2007 222,75 días laborables.

1.782 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2008 222,75 días laborables.

1.780 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2009 222,50 días laborables.

1780 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 222,50 días laborables.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada continuada, disfrutarán durante la misma de 15 minutos diarios de descanso para el bocadillo, siempre que dicha jornada tenga una duración superior a seis horas, cuyo descanso se computará como trabajo efectivo.

Para las empresas de Santander capital y con relación a este artículo se establecen los siguientes acuerdos:

- a) Como consecuencia de los problemas de tráfico durante la época estival se establecerá la jornada continuada, con horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes durante el período de 1 de junio al 30 de septiembre y sábados de 8 a 13 horas.
- b) El resto del año se establecerá la jornada de lunes a viernes.
- c) Si por necesidades del servicio se necesitara el trabajo en algún sábado durante este último período, los trabajadores tienen la obligación de realizarlo ajustándose durante esta semana al horario que se modifique para realizar el mismo número de horas semanales.

Así mismo, durante estas fechas de invierno, bajará todos los sábados rotativamente un camión de guardia con su correspondiente equipo para posibles emergencias o reclamaciones de butano, excepto este camión al que le corresponda el turno de bajar, si algún otro camión por necesidades del servicio tuviera que bajar durante algún sábado o festivo se abonarán las horas extraordinarias con un recargo del 150%.

- e) El personal administrativo y demás personal de almacén, se turnará de tal forma, que queden atendidos los servicios de avisos a autotaxis y posibles cargas y descargas.

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 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.

Artículo 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales. Si las vacaciones se disfrutarán fraccionadamente por necesidades de la empresa, la duración de las mismas será de 29 días laborables.

Estas vacaciones se disfrutarán de manera que al menos la mitad queden comprendidas entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. Si por necesidad de la empresa, algún trabajador solicitara y no pudiera disfrutar al menos de 15 días dentro de los meses de vacaciones antes señalados, tendrán derecho a percibir en el momento en que disfrute sus vacaciones una gratificación de 100 €.

Los días de vacaciones se abonarán con arreglo al promedio diario de las retribuciones percibidas por cada trabajador, por todos los conceptos en los meses de enero, febrero, marzo, los días de vacaciones se disfrutarán rotativamente dentro de cada categoría.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores con la misma categoría.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubiesen completado un año efectivo de plantilla en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

CAPÍTULO IV. Permisos y licencias

Artículo 16. Permisos y licencias.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables por nacimiento de hijo (ampliándose a 5 en caso de intervención quirúrgica).
- c) 4 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuges.
- d) 4 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- e) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hijas, abuelos, nietos y hermanos sanguíneos.
- f) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- g) En caso de matrimonio de padres, hijos, abuelos, o hermanos consanguíneos el día de la boda.
- h) 1 día por traslado de domicilio.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público personal.

Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando por motivos de los casos previstos en los apartados b, c, d, e y f el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- desplazamiento entre 75 y 250 km 1 día más.
- a partir de 250 km 2 días más.

Lo regulado en el presente artículo, se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del Certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laborable en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento 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. Así mismo, 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 seis de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las posibles leyes y normas que puedan acordarse en el transcurso de la vigencia del presente Convenio

Colectivo, serán de aplicación al mismo.

Artículo 17. Crédito de horas consulta médica.

1. Las personas tendrán derecho a 18 horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

Artículo 18. Licencia por estudios.

Los trabajadores tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19. Excedencias.

El trabajador con antigüedad superior a dos años, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria de dos o cinco años.

Una vez solicitado el reintegro al trabajo, éste deberá efectuarse en el mismo puesto, en un plazo mínimo de tres meses a partir de la solicitud.

Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del ET.

Excedencia sindical:

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 48, apartado 4.º del ET.

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la

totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptiva como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitadas o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Excedencia por cuidado de familiares:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del ET.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior en tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máxima de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO V. Plus de distancia Viajes y dietas

Artículo 20. Viajes y dietas.

Gastos de Desplazamiento:

Todos los trabajadores que deban desplazarse en comisión de servicios a distancias superiores a los 3 km contados desde su domicilio o desde el centro de trabajo, percibirán el importe de los gastos de desplazamiento en transporte público.

Dietas por desplazamiento en comisión de servicios:

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar desplazamientos en comisión de servicios, y que les obliguen a comer o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán, en concepto de Dieta, las cantidades siguientes, incrementadas anualmente en lo que se incremente el Convenio.

Media dieta: 12 € 1 día (1 comida).

Dieta completa: 24 € 1 día (2 comidas).

Dieta completa: 50 € 1 día (2 comidas y pernoctar).

Artículo 21. Recibo de finiquito.

Todos los trabajadores al cesar en la empresa podrán solicitar antes de firmar el correspondiente recibo de finiquito, la presencia y asesoramiento del delegado de personal, o en ausencia de éste, de un representante del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 22. Garantías y derechos sindicales.

Los representantes sindicales de los trabajadores disfrutaran en todo momento de las garantías y derechos establecidos en la legislación específica sobre esta materia.

CAPÍTULO VI. Seguridad, salud laboral, medio ambiente

Artículo 23. Seguridad y salud laboral.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 16 al referirse a las actuaciones preventivas «... deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma» y más en concreto, el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 1.1, también establece que la actividad preventiva «deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten».

Por tanto la empresa no sólo cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su posterior reforma, Ley 54/2003, y el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica, sino que integrará las actuaciones preventivas en su gestión empresarial.

Para conseguir un cumplimiento adecuado de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en virtud a los arts. 18 y 33 de la misma, se garantizará la información, formación, consulta y participación de los trabajadores, a través de sus representantes, los delegados de prevención, en todos aquellos asuntos relacionados con la salud en el trabajo.

Se facilitará a los delegados de prevención, y al Comité de Seguridad y Salud si lo hubiera, el acceso a toda aquella información relacionada con las condiciones de trabajo y los riesgos que dichas condiciones comportan para la salud, así como la consulta y participación en todas aquellas cuestiones que afecten a la salud laboral.

Se proporcionará a todos los trabajadores una formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo de cada uno, con el fin de mejorar la prevención de los riesgos que conlleva dicho puesto de trabajo.

Dentro del ámbito formativo para la promoción de la salud laboral, se pondrán en práctica medidas informativas, formativas y educativas que promuevan hábitos de vida saludables.

Así mismo se facilitará tratamiento de deshabituación a aquellos trabajadores que lo soliciten voluntariamente, con el fin de devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del mismo a su puesto de trabajo. De esta forma aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente este tratamiento de deshabituación no podrán ser objeto de sanción o de despido a causa de su adicción.

1. Vigilancia de la Salud.—A su cargo, la empresa ofrecerá una vigilancia específica de la salud de acuerdo con el puesto de trabajo a sus trabajadores al menos una vez al año.

2. Fuerza Mayor Extraña al Trabajo.—Dadas las características de los puestos de trabajo en este sector, la fuerza mayor extraña al trabajo, sí será considerada como accidente de trabajo.

3. Protección a la maternidad.—De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de esa ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o, del hijo a través de la lactancia, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las

medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada; dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarias, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del hijo a través de la lactancia, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los responsables de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 24. Horas para los delegados de prevención.

El crédito horario de los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones se suma al crédito que tienen como delegados de personal, y el número de horas que han de ser retribuidas, varía en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Número de trabajadores - Número de horas:

Hasta 100: 15

De 101 a 250: 20

De 251 a 500: 30

De 501 a 750: 35

De 751 en adelante: 40

No obstante lo anterior, se considera como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en la LPRL (art. 36 y art. 37).

Las horas para los delegados de prevención que no sean representantes de los trabajadores, tienen un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Artículo 25. Formación para delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, cuentan con un crédito horario de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tienen derecho a asistir a 2 jornadas técnicas anuales.

El número de horas para la formación de los delegados de prevención, que puede impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio, viene dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente.

Número de trabajadores - Número de horas:

De 6 a 30: 60

De 31 a 100: 80

De 101 en adelante: 120

Las horas de formación para los trabajadores, que dentro de los planes formativos de las empresas, centros o entidades, deben acometer anualmente se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórico-práctica de 15 horas

Artículo 26. Servicios de prevención ajenos.

Se debe acordar la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como de la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

Aprobar la concertación de la entidad acreditada como Servicio de Prevención externa, su revocación o suspensión.

Acordar el procedimiento y la entidad a personas que realizarán la Evaluación de Riesgos, así como aprobar el Plan de Prevención que resulte de dicha evaluación.

Artículo 27. Elección de la mutua.

En virtud del derecho a la salud, los trabajadores, a través de sus representantes delegados de prevención, así como el comité de seguridad y salud participarán con la empresa en la decisión de elección de la mutua que actuará en la empresa, así como de los servicios que se contratarán con la misma.

La mutua elegida por consenso entre los trabajadores y la empresa pasará, al menos trimestralmente a los Delegados de Prevención la siguiente información:

- Número de personas con IT.
- Listados de causas de bajas.
- Propuesta de altas presentadas a la inspección médica.

La mutua establecerá un interlocutor con los representantes de los trabajadores.

En ningún caso la mutua podrá ni subcontratar con otra empresa especializada el control de la IT ni comprobar actos de comprobación de baja en el domicilio del trabajador. Si el trabajador debido a rehabilitación o a consulta médica, ha de desplazarse a la mutua, ésta le abonará el coste del desplazamiento o pondrá a su disposición un medio de transporte siempre desde el domicilio del trabajador.

Artículo 28. Enfermedades profesionales de los repartidores.

Teniendo en cuenta el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, y que entró en vigor el 01/05/2007, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, ambas partes acuerdan incluir como tales enfermedades, las que enumera el Anexo I de este RD (enfermedades profesionales causadas por agentes físicos) provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas, o parálisis de los nervios debida a presión.

Así como cualquier otra que se contemple en este Anexo I y que esté relacionada con el trabajo que se desempeña, o bien las recogidas en el Anexo II, en la lista complementaria que tienen origen profesional y que

quedarían incluidas en el cuadro de EP en un futuro.

A los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo les será de aplicación la normativa sobre seguridad e higiene.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que se practique una revisión médica anual a todos los trabajadores, por los servicios médicos oficiales o por las mutuas patronales.

Artículo 29. Justificación de altas y bajas de los trabajadores.

Las empresas entregarán a los trabajadores, antes de los cinco días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta, debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De la misma forma, entregarán también cuando causen baja y dentro del mismo plazo, una copia del parte correspondiente.

Artículo 30. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán al personal obrero dos buzos de tergal de trabajo al año. Al personal de reparto, se le entregará dos buzos de tergal así como camisa y pantalón en la jornada estival.

En caso de deterioro prematuro de estas prendas, serán sustituidas por otras nuevas, previa presentación de la deteriorada y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El personal administrativo tendrá derecho a una bata o chaquetilla.

Artículo 31. Medio ambiente.

En lo referente al medio ambiente, se debe cumplir con la siguiente normativa:

1. «Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la/s empresa/s actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla. Para ello se facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación de los trabajadores a través de sus representantes».
2. «La actuación responsable y respetuosa con el Medio Ambiente debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de la dirección de empresa y de los representantes de los trabajadores.

Para ello se reconocen las siguientes figuras:

- Delegados de Medio Ambiente: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales. Dispondrán de un crédito horario de al menos diez horas mensuales.

- Comisión de Medio ambiente: es una comisión paritaria integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente y representantes de la empresa en igual número».

La empresa facilitará a los Delegados de Medio Ambiente la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

La empresa facilitará esta formación por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas.

En cualquier caso el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente.

Artículo 32. Retirada del carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir al trabajador por la autoridad judicial por motivo de accidente de tráfico, no impedirá que en este período siga percibiendo el salario real que tuviera asignado en su categoría en la fecha de producirse el accidente, debiendo la empresa darle ocupación en otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio.

Artículo 33. Comisión de interpretación y vigilancia.

La Comisión de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo estará constituida por dos representantes de cada una de las partes firmante del presente Convenio.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada semestre, o cuando una de las partes así lo requiera, para tratar los temas que afecten a empresas y trabajadores en relación a la aplicación e interpretación del presente Convenio muy en particular sobre Clasificación Profesional, mejora de prestaciones de la Seguridad Social, Comisión de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

TABLA SALARIAL 2007.

CATEGORIAS

SALARIO BASE 2006 (3,45%) (2%+0,7%+0,75%)	SALARIO 2006 (2%+0,7%+ 0,75%)	SALARIO BASE 2007 (2,75%) 2% + 0,75%	SALARIO 2007 2% + 0,75%
-------------------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------

GRUPO 1° PERSONAL TECNICO

	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.201,54	18.023,11	1.234,58	18.518,75
TECNICO TITULADO SUPERIOR	1.139,33	17.089,89	1.170,66	17.559,86
JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	1.010,44	15.156,58	1.038,22	15.573,37
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	956,42	14.346,24	982,72	14.740,76
JEFE TECNICO ESPECIALIZADO	1.010,44	15.156,58	1.038,22	15.573,37
TECNICO ESPECIALIZADO	956,42	14.346,24	982,72	14.740,76

GRUPO 2° PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE PRIMERA	1.010,44	15.156,58	1.038,22	15.573,37
JEFE DE SEGUNDA	956,42	14.346,24	982,72	14.740,76
JEFE DE NEGOCIADO	899,80	13.496,97	924,54	13.868,13
OFICIAL DE 1°	835,28	12.529,14	858,25	12.873,69
OFICIAL DE 2°	807,14	12.107,06	829,33	12.440,01
AUXILIAR	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19
ASPIRANTE	559,56	8.393,42	574,95	8.624,23

GRUPO 3° PERSONAL COMERCIAL

DIRECTOR COMERCIAL	1.010,44	15.156,58	1.038,22	15.573,37
JEFE DE VENTAS	899,80	13.496,97	924,54	13.868,13
VIAJANTES	705,49	10.582,31	724,89	10.873,33

PERSONAL AUXILIAR

ALMACENERO	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
TELEFONISTA	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19
COBRADOR	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19

GRUPO 4° PERSONAL SUBALTERNO

VIGILANTE JURADO	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19
CONSERJE	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19
ORDENANZA	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19
GUARDA	715,47	10.732,06	735,15	11.027,19

SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS

CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	835,93	12.538,92	858,92	12.883,74
CONDUCTOR DE CAMION	807,14	12.107,08	829,33	12.440,01
CONDUCTOR DE TURISMO	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
CONDUCTOR DE REPARTO	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	715,47	10.732,08	735,15	11.027,19

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

MAESTRO	899,80	13.496,97	924,54	13.868,13
OFICIAL DE 1°	807,14	12.107,06	829,33	12.440,01
OFICIAL DE 2°	775,73	11.635,95	797,06	11.955,94
AYUDANTE	746,28	11.194,17	766,80	11.502,01
OFICIAL DE 3°	746,28	11.194,17	766,80	11.502,01
MOZO DE ALMACEN	746,28	11.194,17	766,80	11.502,01
APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDA	0,00		0,00	0,00

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	835,28	12.529,14	858,25	12.873,69
MECANICO INSTALADOR	835,28	12.529,14	858,25	12.873,69
MECANICO VISITADOR	835,28	12.529,14	858,25	12.873,69

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

LIMPIADORA	746,28	11.194,17	766,80	11.502,01
------------	--------	-----------	--------	-----------

TABLA SALARIAL 2006.

CATEGORIAS	SALARIO	SALARIO	SALARIO BASE	SALARIO 2006
	BASE 2005	2005	2006 (2%+0,7%+0,75%)	2006 (2%+0,7%+0,75%)
GRUPO 1° PERSONAL TECNICO	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.161,47	17.422,05	1.201,54	18.023,11
TECNICO TITULADO SUPERIOR	1.101,33	16.519,95	1.139,33	17.089,89
JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	976,74	14.651,10	1.010,44	15.156,56
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	924,52	13.867,80	956,42	14.346,24
JEFE TECNICO ESPECIALIZADO	976,74	14.651,10	1.010,44	15.156,56
TECNICO ESPECIALIZADO	924,52	13.867,80	956,42	14.346,24
GRUPO 2° PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE PRIMERA	976,74	14.651,10	1.010,44	15.156,56
JEFE DE SEGUNDA	924,52	13.867,80	956,42	14.346,24
JEFE DE NEGOCIADO	869,79	13.046,85	899,80	13.496,97
OFICIAL DE 1°	807,42	12.111,30	835,28	12.529,14
OFICIAL DE 2°	780,22	11.703,30	807,14	12.107,06
AUXILIAR	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
ASPIRANTE	540,90	8.113,50	559,56	8.393,42
GRUPO 3° PERSONAL COMERCIAL				
DIRECTOR COMERCIAL	976,74	14.651,10	1.010,44	15.156,56
JEFE DE VENTAS	869,79	13.046,85	899,80	13.496,97
VIAJANTES	681,96	10.229,40	705,49	10.582,31
PERSONAL AUXILIAR				
ALMACENERO	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
TELEFONISTA	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
COBRADOR	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
GRUPO 4° PERSONAL SUBALTERNO				
VIGILANTE JURADO	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
CONSERJE	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
ORDENANZA	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
GUARDA	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06
SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS				
CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	808,05	12.120,75	835,93	12.538,92
CONDUCTOR DE CAMION	780,22	11.703,30	807,14	12.107,06
CONDUCTOR DE TURISMO	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
CONDUCTOR DE REPARTO	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	691,61	10.374,15	715,47	10.732,06

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

MAESTRO	869,79	13.046,85	899,80	13.496,97
OFICIAL DE 1º	780,22	11.703,30	807,14	12.107,06
OFICIAL DE 2º	749,86	11.247,90	775,73	11.635,95
AYUDANTE	721,39	10.820,85	746,28	11.194,17
OFICIAL DE 3º	721,39	10.820,85	746,28	11.194,17
MOZO DE ALMACEN	721,39	10.820,85	746,28	11.194,17
APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDAD			0,00	

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	807,42	12.111,30	835,28	12.529,14
MECANICO INSTALADOR	807,42	12.111,30	835,28	12.529,14
MECANICO VISITADOR	807,42	12.111,30	835,28	12.529,14

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

LIMPIADORA	721,39	10.820,85	746,28	11.194,17
------------	--------	-----------	--------	-----------

REVISIÓN SALARIAL (BOC Número 34 - Lunes, 18 de febrero de 2008)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el escrito del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 29 de enero de 2008, de una parte por el sector Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en representación de las empresas afectadas, y de otra por la central sindical de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

- 1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 31 de enero de 2008.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

Adjuntamos la revisión salarial del Convenio Colectivo de trabajo para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria, junto con las tablas salariales.

Santander, 29 de enero de 2008.-El secretario general FIA UGT Cantabria.

TABLA SALARIAL 2007 REVISADA**(IPC real 2007 4,2%)****CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO**

CATEGORIAS	SALARIO BASE 2006 (3,45%) (2%+0,7%+0,75%)	SALARIO 2006 (2%+0,7%+ 0,75%)	SALARIO BASE 2007 (4,95%) 2%+0,75%+2,2%	SALARIO 2007 (4,95%)
	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>
GRUPO 1º PERSONAL TECNICO				
TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.201,54	18.023,11	1.261,02	18.915,25
TECNICO TITULADO SUPERIOR	1.139,33	17.089,89	1.195,72	17.935,84
JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	1.010,44	15.156,56	1.060,45	15.906,81
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	956,42	14.346,24	1.003,76	15.056,38
JEFE TECNICO ESPECIALIZADO	1.010,44	15.156,56	1.060,45	15.906,81
TECNICO ESPECIALIZADO	956,42	14.346,24	1.003,76	15.056,38
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE PRIMERA	1.010,44	15.156,56	1.060,45	15.906,81
JEFE DE SEGUNDA	956,42	14.346,24	1.003,76	15.056,38
JEFE DE NEGOCIADO	899,80	13.496,97	944,34	14.165,07
OFICIAL DE 1º	835,28	12.529,14	876,62	13.149,33
OFICIAL DE 2º	807,14	12.107,06	847,09	12.706,36
AUXILIAR	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
ASPIRANTE	559,56	8.393,42	587,26	8.808,89
GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL				
DIRECTOR COMERCIAL	1.010,44	15.156,56	1.060,45	15.906,81
JEFE DE VENTAS	899,80	13.496,97	944,34	14.165,07
VIAJANTES	705,49	10.582,31	740,41	11.106,14
PERSONAL AUXILIAR				
ALMACENERO	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
TELEFONISTA	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
COBRADOR	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
GRUPO 4º PERSONAL SUBALTERNO				
VIGILANTE JURADO	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
CONSERJE	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
ORDENANZA	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
GUARDA	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS				
CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	835,93	12.538,92	877,31	13.159,59
CONDUCTOR DE CAMION	807,14	12.107,06	847,09	12.706,36
CONDUCTOR DE TURISMO	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
CONDUCTOR DE REPARTO	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	715,47	10.732,06	750,89	11.263,30
SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO				
MAESTRO	899,80	13.496,97	944,34	14.165,07
OFICIAL DE 1º	807,14	12.107,06	847,09	12.706,36
OFICIAL DE 2º	775,73	11.635,95	814,13	12.211,93
AYUDANTE	746,28	11.194,17	783,22	11.748,28
OFICIAL DE 3º	746,28	11.194,17	783,22	11.748,28
MOZO DE ALMACEN	746,28	11.194,17	783,22	11.748,28
APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDAD	0,00		0,00	0,00
SUBGRUPO III ESPECIALISTAS				
CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	835,28	12.529,14	876,62	13.149,33
MECANICO INSTALADOR	835,28	12.529,14	876,62	13.149,33
MECANICO VISITADOR	835,28	12.529,14	876,62	13.149,33
SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA				
LIMPIADORA	746,28	11.194,17	783,22	11.748,28

TABLA SALARIAL 2008

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO

CATEGORIAS	SALARIO BASE 2007 (4,95%) 4,2%+0,75%	SALARIO 2007 (4,95%)	SALARIO BASE 2008 (2,8%) 2%+0,8%	SALARIO 2008 (2,8%)
	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>
GRUPO 1º PERSONAL TECNICO				
TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.261,02	18.915,25	1.296,33	19.444,88
TECNICO TITULADO SUPERIOR	1.195,72	17.935,84	1.229,20	18.438,04
JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	1.060,45	15.906,81	1.090,15	16.352,20
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	1.003,76	15.056,38	1.031,86	15.477,96
JEFE TECNICO ESPECIALIZADO	1.060,45	15.906,81	1.090,15	16.352,20
TECNICO ESPECIALIZADO	1.003,76	15.056,38	1.031,86	15.477,96
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE PRIMERA	1.060,45	15.906,81	1.090,15	16.352,20
JEFE DE SEGUNDA	1.003,76	15.056,38	1.031,86	15.477,96
JEFE DE NEGOCIADO	944,34	14.165,07	970,78	14.561,69
OFICIAL DE 1º	876,62	13.149,33	901,17	13.517,51
OFICIAL DE 2º	847,09	12.706,36	870,81	13.062,14
AUXILIAR	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
ASPIRANTE	587,26	8.808,89	603,70	9.055,54
GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL				
DIRECTOR COMERCIAL	1.060,45	15.906,81	1.090,15	16.352,20
JEFE DE VENTAS	944,34	14.165,07	970,78	14.561,69
VIAJANTES	740,41	11.106,14	761,14	11.417,11
PERSONAL AUXILIAR				
ALMACENERO	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
TELEFONISTA	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
COBRADOR	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
GRUPO 4º PERSONAL SUBALTERNO				
VIGILANTE JURADO	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
CONSERJE	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
ORDENANZA	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
GUARDA	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS				
CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	877,31	13.159,59	901,87	13.528,06
CONDUCTOR DE CAMION	847,09	12.706,36	870,81	13.062,14
CONDUCTOR DE TURISMO	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
CONDUCTOR DE REPARTO	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
CONDUCTOR DE CARRE TILLA ELEVADORA	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	750,89	11.263,30	771,91	11.578,67
SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO				
MAESTRO	944,34	14.165,07	970,78	14.561,69
OFICIAL DE 1º	847,09	12.706,36	870,81	13.062,14
OFICIAL DE 2º	814,13	12.211,93	836,92	12.553,87
AYUDANTE	783,22	11.748,28	805,15	12.077,23
OFICIAL DE 3º	783,22	11.748,28	805,15	12.077,23
MOZO DE ALMACEN	783,22	11.748,28	805,15	12.077,23
APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDAD	0,00	0,00	0,00	0,00
SUBGRUPO III ESPECIALISTAS				
CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	876,62	13.149,33	901,17	13.517,51
MECANICO INSTALADOR	876,62	13.149,33	901,17	13.517,51
MECANICO VISITADOR	876,62	13.149,33	901,17	13.517,51
SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA				
LIMPIADORA	783,22	11.748,28	805,15	12.077,23

REVISIÓN SALARIAL (BOC Número 217 - Miércoles, 11 de noviembre de 2009)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 23 de octubre de 2009, de una parte por el sector de «Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la C.A. de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por la Central Sindical de «U.G.T», en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 27 de octubre de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

TABLA SALARIAL 2009

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2008 (2,8%) 2%+0,8%		SALARIO BASE 2009 (3%) 2%+1%	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1º PERSONAL TÉCNICO				
TÉCNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.296,33	19.444,88	1.335,22	20.028,23
TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	1.229,20	18.438,04	1.266,08	18.991,18
JEFE TÉCNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	1.090,15	16.352,20	1.122,85	16.842,77
TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO	1.031,86	15.477,96	1.062,82	15.942,30
JEFE TÉCNICO ESPECIALIZADO	1.090,15	16.352,20	1.122,85	16.842,77
TÉCNICO ESPECIALIZADO	1.031,86	15.477,96	1.062,82	15.942,30
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE PRIMERA	1.090,15	16.352,20	1.122,85	16.842,77
JEFE DE SEGUNDA	1.031,86	15.477,96	1.062,82	15.942,30
JEFE DE NEGOCIADO	970,78	14.561,69	999,90	14.998,54
OFICIAL DE 1º	901,17	13.517,51	928,20	13.923,04
OFICIAL DE 2º	870,81	13.062,14	896,93	13.454,01
AUXILIAR	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03
ASPIRANTE	603,70	9.055,54	621,81	9.327,20

GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL

DIRECTOR COMERCIAL	1.090,15	16.352,20	1.122,85	16.842,77
JEFE DE VENTAS	970,78	14.561,69	999,90	14.998,54
VIAJANTES	761,14	11.417,11	783,97	11.759,62

PERSONAL AUXILIAR

ALMACENERO	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
TELEFONISTA	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03
COBRADOR	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03

GRUPO 4º PERSONAL SUBALTERNO

VIGILANTE JURADO	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03
CONSERJE	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03
ORDENANZA	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03
GUARDA	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03

SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS

CONDUCTOR DE VEHÍCULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	901,87	13.528,06	928,93	13.933,90
CONDUCTOR DE CAMIÓN	870,81	13.062,14	896,93	13.454,01
CONDUCTOR DE TURISMO	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMIÓN	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
CONDUCTOR DE REPARTO	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	771,91	11.578,67	795,07	11.926,03

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

MAESTRO	970,78	14.561,69	999,90	14.998,54
OFICIAL DE 1º	870,81	13.062,14	896,93	13.454,01
OFICIAL DE 2º	836,92	12.553,87	862,03	12.930,48
AYUDANTE	805,15	12.077,23	829,30	12.439,55
OFICIAL DE 3º	805,15	12.077,23	829,30	12.439,55
MOZO DE ALMACÉN	805,15	12.077,23	829,30	12.439,55
APRENDIZ: SALARIO MÍNIMO VIGENTE SEGÚN EDAD	0,00	0,00	0,00	0,00

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	901,17	13.517,51	928,20	13.923,04
MECÁNICO INSTALADOR	901,17	13.517,51	928,20	13.923,04
MECÁNICO VISITADOR	901,17	13.517,51	928,20	13.923,04

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

LIMPIADORA	805,15	12.077,23	829,30	12.439,55
------------	--------	-----------	--------	-----------

REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 37 – Miércoles, 24 de febrero de 2010)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de tabla salarial 5º año de vigencia (2010) del Convenio Colectivo del Sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que fue suscrita en fecha 8 de febrero de 2010, de una parte por “Repsol Butano, S. A.” y “Cepsa Distribución de Butano”, en representación de las empresas afectadas, y de otra por la Central Sindical de “FIA-UGT Cantabria”, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias, Esta Dirección General de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 10 de febrero de 2010.

El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

En Maliaño, siendo las 09:00 horas del día 8 de febrero de 2010, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, constituida el día 14 de mayo de 2007 e integrada por:

En representación de las Empresas del Sector:

D. Manuel Gómez, en Representación de Discangas S.L

D. Marcos Cifrian, en Representación de Gas Solares S.L

Y por FIA -UGT en Representación de los trabajadores/as

D. José Ramón Pontones.

D. Lorenzo Martínez.

Abierta la sesión, la Comisión Negociadora aborda el único punto del Orden del Día, que lo constituye la firma de la revisión de las tablas salariales del año 2010, alcanzándose los siguientes acuerdos:

En aplicación del artículo 6º del Convenio Colectivo, se procede a la revisión salarial de las tablas de los diferentes capítulos afectados, regularizándose con el 2% resultante del acuerdo alcanzado por esta Comisión Negociadora.

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán hacer efectivas las diferencias salariales correspondientes, con efectos de 1 de enero de 2010.

La presente acta y los documentos que la acompañan, formando parte de la misma, se presentaran ante la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación.

En Maliaño, siendo las 09:30 horas, y no habiendo mas temas que tratar se levanta la sesión.

Por la Representación Empresarial.

Firma ilegible.

Por la Representación de los Trabajadores/as

Firma ilegible.

TABLA SALARIAL 2010

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO

CATEGORIAS	SALARIO BASE 2009 (3%) 2%+1%	SALARIO 2009 (3%)	SALARIO BASE 2010 (2%) 1%+1%	SALARIO 2010 (2%)
	GRUPO 1° PERSONAL TECNICO	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
TECNICO TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.335,22	20.028,23	1.361,92	20.428,79
TECNICO TITULADO SUPERIOR	1.266,08	18.991,18	1.291,40	19.371,01
JEFE TECNICO TITULADO (GRADO MEDIO)	1.122,85	16.842,77	1.145,31	17.179,63
TECNICO TITULADO GRADO MEDIO	1.062,82	15.942,30	1.084,08	16.261,14
JEFE TECNICO ESPECIALIZADO	1.122,85	16.842,77	1.145,31	17.179,63
TECNICO ESPECIALIZADO	1.062,82	15.942,30	1.084,08	16.261,14
GRUPO 2° PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE PRIMERA	1.122,85	16.842,77	1.145,31	17.179,63
JEFE DE SEGUNDA	1.062,82	15.942,30	1.084,08	16.261,14
JEFE DE NEGOCIADO	999,90	14.998,54	1.019,90	15.298,51
OFICIAL DE 1°	928,20	13.923,04	946,77	14.201,50
OFICIAL DE 2°	896,93	13.454,01	914,87	13.723,09
AUXILIAR	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
ASPIRANTE	621,81	9.327,20	634,25	9.513,75
GRUPO 3° PERSONAL COMERCIAL				
DIRECTOR COMERCIAL	1.122,85	16.842,77	1.145,31	17.179,63
JEFE DE VENTAS	999,90	14.998,54	1.019,90	15.298,51
VIAJANTES	783,97	11.759,62	799,65	11.994,82
PERSONAL AUXILIAR				
ALMACENERO	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
TELEFONISTA	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
COBRADOR	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
GRUPO 4° PERSONAL SUBALTERNO				
VIGILANTE JURADO	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
CONSERJE	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
ORDENANZA	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
GUARDA	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55
SUBGRUPO I CONDUCTORES, AYUDANTES Y MOZOS				
CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO, ARTICULADO CON REMOLQUE	928,93	13.933,90	947,51	14.212,58
CONDUCTOR DE CAMION	896,93	13.454,01	914,87	13.723,09

CATEGORIAS

CATEGORIAS	SALARIO BASE 2009 (3%) 2%+1%	SALARIO 2009 (3%)	SALARIO BASE 2010 (2%) 1%+1%	SALARIO 2010 (2%)
	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>ANUAL</u>

CONDUCTOR DE TURISMO	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
AYUDANTE DE CONDUCTOR DE CAMION	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
CONDUCTOR DE REPARTO	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
MOZO CARRETILLA ELEVADORA	795,07	11.926,03	810,97	12.164,55

SUBGRUPO II PROFESIONALES DE OFICIO

MAESTRO	999,90	14.998,54	1.019,90	15.298,51
OFICIAL DE 1º	896,93	13.454,01	914,87	13.723,09
OFICIAL DE 2º	862,03	12.930,48	879,27	13.189,09
AYUDANTE	829,30	12.439,55	845,89	12.688,34
OFICIAL DE 3º	829,30	12.439,55	845,89	12.688,34
MOZO DE ALMACEN	829,30	12.439,55	845,89	12.688,34
APRENDIZ: SALARIO MINIMO VIGENTE SEGUN EDAD	0,00	0,00	0,00	0,00

SUBGRUPO III ESPECIALISTAS

CAPATAZ O JEFE DE GRUPO	928,20	13.923,04	946,77	14.201,50
MECANICO INSTALADOR	928,20	13.923,04	946,77	14.201,50
MECANICO VISITADOR	928,20	13.923,04	946,77	14.201,50

SUBGRUPO IV PERSONAL DE LIMPIEZA

LIMPIADORA	829,30	12.439,55	845,89	12.688,34
------------	--------	-----------	--------	-----------