



# Convenio Colectivo Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de Zamora

<b>ÁREA</b>	Zamora	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	49000305011985	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2021/08/04
<b>VIGENCIA</b>	2017/01/01 — 2023/12/31	<b>DURACIÓN</b>	SIETE AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP ZAMORA 88 CONVENIO		
<b>URL</b>	<a href="https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidores-de-gases-licuados-del-petroleo-de-zamora/">https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidores-de-gases-licuados-del-petroleo-de-zamora/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Distribuidores De Gases Licuados Del Petróleo. Última actualización a: 04-08-2021 Vigencia de: 01-01-2017 a 31-12-2023. Duración SIETE AÑOS. Última publicación en BOP ZAMORA 88 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 88 - MIÉRCOLES 4 DE AGOSTO DE 2021)

Resolución de 30 de julio de 2021 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora - (Código de convenio 49000305011985).

Visto el texto del convenio colectivo de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora, con código de convenio 49000305011985, suscrito el 7 de junio de 2021, de una parte por la CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO. y U.G.T, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación

a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Zamora, 30 de julio de 2021.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE DISTRIBUIDORES DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA Y PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 Y 2023.**

### **CAPÍTULO I.- Disposiciones generales.**

---

#### **Artículo 1.º- Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo (en adelante G.L.P) y vinculado a la norma o acuerdo que haya sustituido a la Ordenanza Laboral.

#### **Artículo 2.º- Ámbito personal y territorial.**

Será de aplicación dicho convenio a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de distribuidores de G.L.P. y que estén ubicados en la ciudad y provincia de Zamora.

#### **Artículo 3.º- Ámbito temporal y vigencia.**

Este convenio tendrá una duración de siete años, desde el 1 de enero de 2017, fecha en que entrará en vigor cualquiera que sea la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta el 31 de diciembre de 2023. Asimismo, quedará prorrogado en todo su contenido, a su finalización el 31 de diciembre de 2023, hasta la firma de un nuevo convenio.

#### **Artículo 4.º- Prórrogas.**

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a su finalización, el 31 de diciembre de 2023.

## **Artículo 5.º- Vinculación a la totalidad.**

Todas las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo coherente, sistemático e indivisible. cualquier variación o modificación de alguna de las condiciones de referencia en virtud de disposición legal o reglamentaria de rango jerárquico superior al del convenio, determinará automáticamente que queden sin efecto las demás condiciones socioeconómicas pactadas, en función de las modificaciones indicadas debiendo las partes negociar dichas condiciones.

## **Artículo 6.º- Compensación y absorción.**

Ambas partes se someten a lo dispuesto en el n.º 5 del art. 26 del texto refundido de la Ley estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 7.º- Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones mínimas de derecho necesario, reconocidas a los trabajadores por el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general así como a la norma o acuerdo que haya sustituido a la anterior Ordenanza Laboral.

Asimismo se respetarán las condiciones económicas que, en cómputo anual fueran más favorables para los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO II.- Condiciones de trabajo.**

---

### **Artículo 8.º- Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo efectiva para el personal afectado por el presente convenio será de 1.808 horas en cómputo anual, respetándose el cómputo semanal de la jornada de 40 horas.

### **Artículo 9.º- Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias en las categorías que procedan, se retribuirán con un aumento del 75% del valor de la hora ordinaria y con el 100% las realizadas en domingos o festivos.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

### **Artículo 10.º- Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán treinta días naturales de vacaciones al año.

El derecho a disfrutar vacaciones para todos los trabajadores del sector se devengará a los doce (12) meses de

la prestación de los servicios contratados. Si los trabajadores temporales no llegasen a dicho periodo de trabajo, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período trabajado.

## **Artículo 11.º- Permisos.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando, por 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley 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 legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## **Artículo 12.º- Excedencias.**

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 46 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores que, textualmente, dice:

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro años y no mayor a cinco. este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final

de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 periodo 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

5.- el trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### **Artículo 13.º- Contrato de formación.**

Su duración no podrá ser superior a dos años ni inferior a doce meses, pudiendo efectuarse una sola prórroga y estando las empresas obligadas a entregar a los trabajadores, a la finalización del contrato, una certificación de la profesionalidad alcanzada durante el período de vigencia de éste.

El período de prueba será de 15 días y los salarios serán, según las categorías los que se establecen en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Esta modalidad de contratación solamente se realizará cuando suponga un incremento de la plantilla de la empresa, descontados los despidos procedentes, objetivos o por expedientes de regulación de empleo, así como por finalización de contratos en los doce últimos meses.

## **Artículo 14.º- Cese.**

El trabajador que cese voluntariamente en el trabajo debe ponerlo en conocimiento de las empresas con un mínimo de siete días de antelación al cese, de no hacerlo se le descontarán de la liquidación un día de salario por cada día de retraso.

## **CAPÍTULO III.- Condiciones económicas.**

---

### **Artículo 15.º- Salario Base.**

El Salario Base de cada categoría profesional, será el que se determina en la Tabla Salarial que como Anexo se une al presente convenio.

### **Artículo 16.º- Incremento salarial.**

Para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se mantienen las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016 Para el año 2021 el salario base será el que figura en el Anexo II como tabla salarial del año 2021.

Para el año 2022 el salario base en vigor durante el año 2021 se incrementará en un 1% según figura en el Anexo III.

Para el año 2023 el salario base en vigor durante el año 2022 se incrementará en un 1,5% según figura en el Anexo IV.

Durante la vigencia de este convenio no procede la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

El salario anual que perciba el trabajador no podrá ser inferior al Salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

### **Artículo 17.º- Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el convenio, disfrutarán, en concepto de complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por cada cuatro años de servicio del 4% sobre el Salario Base.

Los trabajadores cuya relación laboral se incie con posterioridad al 31 de diciembre de 2013 no generarán el complemento personal de antigüedad regulado en el párrafo anterior.

### **Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, navidad y Beneficios se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad y se harán efectivas el 15 de julio, el 22 de diciembre o en días hábiles anteriores. La paga de beneficios se devengará el 31 de diciembre de cada año y se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

El importe de las tres gratificaciones extraordinarias podrá prorratearse en las doce mensualidades previo acuerdo entre empresa y trabajador.

## **Artículo 19.º- Plus de convenio.**

Los trabajadores que realicen funciones de reparto percibirán un plus mensual cotizable de 25,00 euros.

A partir de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, los trabajadores incluidos en el grupo III de las categorías profesionales reguladas en el artículo 26, percibirán un plus mensual cotizable según tabla salarial.

## **Artículo 20.º- Dietas.**

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse fuera de la localidad en que habitualmente realiza su trabajo, la empresa le abonará los correspondientes gastos y dietas, siendo el importe de esta última de 18,39 € la dieta completa y de 10 € la media dieta.

## **Artículo 21.º- Plus de kilometraje.**

Todos aquellos trabajadores que para acudir al centro de trabajo hayan de desplazarse más de 2 Km, del centro urbano, percibirán siempre y cuando lo realicen en su propio vehículo o en otro que no sea de la empresa, en concepto de plus de kilometraje, la cantidad de 0,10 €/Km recorrido.

## **Artículo 22.º- Desgaste de herramienta.**

El trabajador que ostente la categoría profesional de mecánico-instalador y siempre que las herramientas con las que trabaje sean de su propiedad, percibirá por este concepto la cantidad de 21,46 € mensuales.

## **Artículo 23.º- Quebranto de moneda.**

Todo trabajador que por razón de su trabajo efectúe cobros que correspondan a la entrega de gas a los usuarios y responsabilizándose de la liquidación correspondiente a su reparto, percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

1.º- Las empresas con un volumen de venta anual superior a noventa mil botellas de 12,5 Kg de gas ó de 11 kg de Propano, abonarán la cantidad de 0,07€ por botella entregada a partir de las 351 botellas en cómputo mensual, entrando en vigor a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Las botellas entregadas en puntos de venta y estaciones de servicio se abonarán a 0,05 € por botella entregada, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el presente apartado.

2.º- Si el volumen de ventas anuales fuera inferior a noventa mil botellas, las empresas abonarán la cantidad de 61,30 € mensuales.

3.º- Por cada botella entregada de 35 Kg de gas se abonarán 0,25 € este concepto de quebranto de moneda desaparece a partir de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, quedando englobado en el Plus convenio regulado en el artículo 19.

## **Artículo 24.º- Gratificación especial.**

Los operadores de ordenadores percibirán una gratificación de 30,65 € mensuales, sin perjuicio de las otras

retribuciones que les correspondan en función de su categoría profesional.

## **Artículo 25.º- Complemento por incapacidad temporal.**

Las empresas se obligan a complementar la prestación económica abonada al trabajador por la Seguridad Social, en situación de incapacidad temporal, en un 25%.

## **CAPITULO IV.- Categorías profesionales.**

---

### **Artículo 26.º- Categorías profesionales:**

#### GRUPO I.

- Director Gerente.

#### GRUPO II.

- Jefe administrativo: es aquel que, permanentemente tiene el mando y supervisión de varias secciones o funciones administrativas en la empresa.

- Oficial administrativo: es aquel que, teniendo la formación adecuada y los conocimientos necesarios puede realizar trabajos administrativos de máxima responsabilidad.

- Auxiliar administrativo: es aquel trabajador mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia de su superior.

#### GRUPO III.

- conductor de vehículos pesados y articulados: es aquel que, teniendo tanto los carnets de conducir adecuados, como la formación y titulación necesaria para el transporte de gases licuados de petróleo, su trabajo consistirá en conducir vehículos pesados y articulados, siendo el responsable del vehículo durante su servicio. Vigilará la carga y descarga de mercancías, respondiendo de la misma e interviniendo en esta acción, correspondiéndole dar o exigir en cada caso los documentos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto. Deberá cumplir los itinerarios establecidos.

- conductor repartidor: es aquel que, estando en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (motocarro, furgoneta, camiones, etc.), efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuados y demás efectos o materiales que la empresa le encomiende y las operaciones de carga, descarga y entrega de la mercancía a los destinatarios, así como del cobro de la misma, debiendo poseer conocimientos y práctica suficiente para realizar sencillas reparaciones, el mantenimiento y limpieza normales del vehículo que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material del transporte a su cargo, de la observación de las normas técnicas y legales para el transporte de gas.

- mecánico instalador. instalador de Gas categorías A,B y c: es aquel trabajador que, estando en posesión del certificado de cualificación individual y del carnet de instalador de Gas correspondiente a su categoría, debe cumplir con las obligaciones para cada certificado de cualificación individual y carnet según se establece en la legislación vigente. (ITC-ICG 09 o norma que la sustituya).

- mecánico visitador: es aquel que, estando en posesión del carnet correspondiente, según establece la legislación vigente o actuando bajo la supervisión del titulado correspondiente, en instalaciones industriales o

domésticas de gases licuados del petróleo, su trabajo consistirá en hacer revisiones periódicas para inspeccionar las condiciones de seguridad de estas instalaciones y de sus componentes.

En los supuestos de trabajadores encuadrados en esta categoría profesional que no dispongan del carnet correspondiente según la legislación vigente, deberán realizar visitas periódicas a los usuarios para informar sobre las condiciones de seguridad en las instalaciones y aparatos, así como sobre la obligación legal de realizar con periodicidad las oportunas revisiones. Al mismo tiempo llevarán a cabo las funciones de control, de los niveles, del mantenimiento de los recintos y conservación de aquellas instalaciones y depósitos de GLP cuya atención sea responsabilidad de la empresa.

## **CAPÍTULO V.- Disposiciones adicionales.**

---

### **Artículo 27.º- Salud laboral.**

Todo trabajador deberá de avisar con la máxima diligencia y rapidez a su superior inmediato de los accidentes, riesgos y deficiencias de las máquinas, herramientas, vehículos, instalaciones y material que usen.

### **Artículo 28.º- Ropa de trabajo.**

A los conductores, mozos de reparto, mozos de almacén y mecánicos-instaladores se les entregarán dos trajes de trabajo completos al año; uno en mayo y otro en octubre. en caso de deterioro involuntario, la empresa hará entrega de uno nuevo, a la presentación del deteriorado.

Asimismo, se entregarán guantes y calzado de trabajo a los repartidores y almaceneros según las necesidades del trabajo.

### **Artículo 29.º- Retirada del carné de conducir.**

Para cubrir el posible riesgo de la retirada del carné de conducir en virtud de resolución judicial o gubernativa firmes al utilizar el trabajador vehículos de la empresa o los suyos propios, tanto sea para el desarrollo del trabajo como para ir o volver al mismo, las empresas se comprometen a suscribir una póliza que cubra dicho riesgo, salvo caso de alcoholemia o drogodependencia, de tal modo que la remuneración a percibir por el trabajador sea igual a la retribución percibida el mes anterior al del suceso. Si la empresa acopla al trabajador en otro puesto de trabajo, ésta respetará el salario y gratificaciones correspondientes al mismo; siendo, en este caso, la cuantía de la póliza percibida por la empresa.

### **Artículo 30.º- Muerte, incapacidad permanente absoluta y ayuda médica.**

Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- a) en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: nueve mil quince euros con dieciocho céntimos (9.015,18 euros) y traslado del cadáver hasta la localidad de residencia del trabajador, si ocurriera fuera de la misma.
- b) en el supuesto de gran invalidez e invalidez permanente y absoluta para todo tipo de trabajo y derivada de

las mismas contingencias: Dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos (18.030,36 euros).

c) La cuantía de la ayuda médica será de hasta quince mil euros (15.000 euros).

### **Artículo 31.º- Jubilación anticipada.**

Ambas partes se someten a la legislación vigente reguladora de la jubilación anticipada.

### **Artículo 32.º- Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Se estará a lo dispuesto en la vigente, y sólo en el supuesto y como condición previa se llegue voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan, en el seno de cada empresa.

### **Artículo 33.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien informará previamente a la comisión paritaria del convenio. cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL).

### **Artículo 34.º- Promoción de nuevos convenios de empresa.**

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

## **Artículo 35.º- Comisión Paritaria.**

Los firmantes del presente convenio, por un lado AZADIGA (CEOE\*CEPYME Zamora) y por otro UGT y CC.OO., constituyen la comisión paritaria como órgano legitimado para interpretar las cláusulas del presente convenio y velar por su efectivo cumplimiento.

Son funciones de la comisión:

- conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este convenio colectivo.
- informar, previa y preceptivamente, la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

Los asuntos sometidos a la comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las centrales Sindicales o la Organización empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la comisión Paritaria en el plazo de quince días, y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores.

no obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

## **Artículo 36.º- Formación de los trabajadores del sector.**

Ambas partes se comprometen a constituir una comisión Provincial de formación para poner en marcha aquellos Planes Agrupados de FUNDAE que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición será concretado por la comisión Paritaria del presente convenio.

## **Artículo 37.º- Faltas y sanciones.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 38.º- Atrasos.**

Los atrasos surgidos de la aplicación del presente convenio serán asumidos por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

## Artículo 39.º- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, y a las demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

### ANEXO I.- Tabla salarial años 2017, 2018, 2019 y 2020.

---

Categorías profesionales	Salario Base	Cómputo anual
<b>GRUPO I</b>		
Director Gerente	1.251,66	18.774,90
<b>GRUPO II</b>		
Jefe Administrativo 1ª	847,78	12.716,70
Jefe Administrativo 2ª	815,52	12.232,80
Jefe de Negociado	815,52	12.232,80
Oficial de primera	799,34	11.990,10
Oficial de Segunda	750,85	11.262,75
Auxiliar Administrativo	782,26	11.733,90
Almacenero	802,80	12.042,00
Telefonista	734,74	11.021,10
<b>GRUPO III</b>		
Guarda	766,13	11.491,95
Ordenanza	734,74	11.021,10
Botones de 16 a 18 años	S.M.I.	S.M.I.
<b>GRUPO IV</b>		
Conductor de camión pesado	798,39	11.975,85
Conductor de camión articulado	798,39	11.975,85
Conductor repartidor	798,39	11.975,85
Conductor de carretilla	766,13	11.491,95
Mozo de reparto	766,13	11.491,95
Mozo de almacén	766,13	11.491,95
Mecánico Instalador	798,39	11.975,85
Mecánico visitador	782,26	11.733,90
Trabajador de 16 a 18 años	S.M.I.	S.M.I.

### ANEXO II.- Tabla salarial año 2021.

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Cómputo anual</b>
<b>GRUPO I</b>			
Director Gerente	1.257,92		18.868,80
<b>GRUPO II</b>			
Jefe Administrativo	890,67		13.360,05
Oficial 1ª Administrativo	890,00		13.350,00
Auxiliar Administrativo	889,33		13.339,95
<b>GRUPO III</b>			
Conductor de camión pesado	822,50	85,21	13.360,02
Conductor de camión articulado	822,50	85,21	13.360,02
Conductor repartidor	822,50	85,21	13.360,02
Mecánico Instalador	822,50	85,21	13.360,02
Mecánico visitador	821,83	85,21	13.349,97

### **ANEXO III.- Tabla salarial año 2022.**

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Cómputo anual</b>
<b>GRUPO I</b>			
Director Gerente	1.270,50		19.057,50
<b>GRUPO II</b>			
Jefe Administrativo	899,58		13.493,70
Oficial 1ª Administrativo	898,90		13.483,50
Auxiliar Administrativo	898,22		13.473,30
<b>GRUPO III</b>			
Conductor de camión pesado	830,73	85,21	13.483,47
Conductor de camión articulado	830,73	85,21	13.483,47
Conductor repartidor	830,73	85,21	13.483,47
Mecánico Instalador	830,73	85,21	13.483,47
Mecánico visitador	830,05	85,21	13.473,27

### **ANEXO IV.- Tabla salarial año 2023.**

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Convenio	Cómputo anual
<b>GRUPO I</b>			
Director Gerente	1.289,56		19.343,40
<b>GRUPO II</b>			
Jefe Administrativo	913,07		13.696,05
Oficial 1ª Administrativo	912,38		13.685,70
Auxiliar Administrativo	911,69		13.675,35
<b>GRUPO III</b>			
Conductor de camión pesado	843,19	85,21	13.670,37
Conductor de camión articulado	843,19	85,21	13.670,37
Conductor repartidor	843,19	85,21	13.670,37
Mecánico Instalador	843,19	85,21	13.670,37
Mecánico visitador	842,50	85,21	13.660,02

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE ZAMORA</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 88 - MIÉRCOLES 4 DE AGOSTO DE 2021)</b>			
Artículo 8.º- Jornada de Trabajo	1808	horas en cómputo anual	
Artículo 9.º- Horas extraordinarias			
... aumento del	75%	del valor de la hora ordinaria	
y con el	100%	las realizadas en domingos o festivos	
Artículo 17.º- Antigüedad ... por cada cuatro años	4%	sobre el Salario Base	
Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias	3		
Artículo 19.º- Plus de convenio ... mensual	25	euros	

Artículo 20.º- Dietas			
... de	18,39	euros la dieta completa	
y de	10	euros la media dieta	
Artículo 21.º- Plus de kilometraje	0,1	euros/Km recorrido	
Artículo 22.º- Desgaste de herramienta	21,46	euros mensuales	
Artículo 23.º- Quebranto de moneda			
1.º- Las empresas con un volumen de venta anual superior a noventa mil botellas de 12,5 Kg de gas ó de 11 kg de Propano,	0,07	euros por botella entregada a partir de las 351 botellas en cómputo mensual	
Las botellas entregadas en puntos de venta y estaciones de servicio se abonarán a	0,05	euros por botella entregada, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el presente apartado	
2.º- Si el volumen de ventas anuales fuera inferior a noventa mil botellas,	61,3	euros mensuales	
3.º- Por cada botella entregada de 35 Kg de gas se abonarán	0,25	euros	
Artículo 24.º- Gratificación especial	30,65	euros mensuales	
Artículo 25.º- Complemento por incapacidad temporal	25%		
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑOS 2017, 2018, 2019 Y 2020			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	CÓMPUTO ANUAL	
GRUPO I			
DIRECTOR GERENTE	1.251,66	18.774,90	
GRUPO II			
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	847,78	12.716,70	
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	815,52	12.232,80	
JEFE DE NEGOCIADO	815,52	12.232,80	

OFICIAL DE PRIMERA	799,34	11.990,10	
OFICIAL DE SEGUNDA	750,85	11.262,75	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	782,26	11.733,90	
ALMACENERO	802,80	12.042,00	
TELEFONISTA	734,74	11.021,10	
GRUPO III			
GUARDA	766,13	11.491,95	
ORDENANZA	734,74	11.021,10	
BOTONES DE 16 A 18 AÑOS	S.M.I.	S.M.I.	
GRUPO IV			
CONDUCTOR DE CAMIÓN PESADO	798,39	11.975,85	
CONDUCTOR DE CAMIÓN ARTICULADO	798,39	11.975,85	
CONDUCTOR REPARTIDOR	798,39	11.975,85	
CONDUCTOR DE CARRETILLA	766,13	11.491,95	
MOZO DE REPARTO	766,13	11.491,95	
MOZO DE ALMACÉN	766,13	11.491,95	
MECÁNICO INSTALADOR	798,39	11.975,85	
MECÁNICO VISITADOR	782,26	11.733,90	
TRABAJADOR DE 16 A 18 AÑOS	S.M.I.	S.M.I.	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2021			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO I			
DIRECTOR GERENTE	1.257,92		18.868,80
GRUPO II			
JEFE ADMINISTRATIVO	890,67		13.360,05
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	890,00		13.350,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	889,33		13.339,95
GRUPO III			
CONDUCTOR DE CAMIÓN PESADO	822,50	85,21	13.360,02
CONDUCTOR DE CAMIÓN ARTICULADO	822,50	85,21	13.360,02
CONDUCTOR REPARTIDOR	822,50	85,21	13.360,02
MECÁNICO INSTALADOR	822,50	85,21	13.360,02

MECÁNICO VISITADOR	821,83	85,21	13.349,97
ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2022			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO I			
DIRECTOR GERENTE	1.270,50		19.057,50
GRUPO II			
JEFE ADMINISTRATIVO	899,58		13.493,70
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	898,90		13.483,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	898,22		13.473,30
GRUPO III			
CONDUCTOR DE CAMIÓN PESADO	830,73	85,21	13.483,47
CONDUCTOR DE CAMIÓN ARTICULADO	830,73	85,21	13.483,47
CONDUCTOR REPARTIDOR	830,73	85,21	13.483,47
MECÁNICO INSTALADOR	830,73	85,21	13.483,47
MECÁNICO VISITADOR	830,05	85,21	13.473,27
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL AÑO 2023			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO I			
DIRECTOR GERENTE	1.289,56		19.343,40
GRUPO II			
JEFE ADMINISTRATIVO	913,07		13.696,05
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	912,38		13.685,70
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	911,69		13.675,35
GRUPO III			
CONDUCTOR DE CAMIÓN PESADO	843,19	85,21	13.670,37
CONDUCTOR DE CAMIÓN ARTICULADO	843,19	85,21	13.670,37
CONDUCTOR REPARTIDOR	843,19	85,21	13.670,37
MECÁNICO INSTALADOR	843,19	85,21	13.670,37

MECÁNICO VISITADOR	842,50	85,21	13.660,02
--------------------	--------	-------	-----------