

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL**  
**SECCIÓN DE ORDENACIÓN LABORAL**  
**CÓRDOBA**

**Convenio Colectivo número 1.426**

**Código de Convenio 14-0145-2**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la empresa Agrogas S.A. y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

**Acuerda**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 28 de julio de 2005.- El Delegado Provincial de Empleo, (Decreto 21/85 de 5 de septiembre de 1985), José M. Rioja Alcaide.

**Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo**  
**de la empresa Agrogas, S.A.**



En la ciudad de Córdoba, siendo las 18'00 horas del día 2 de junio de 2004, reunida la Comisión Negociadora compuesta por don Salvador Carrasco León en representación de la parte empresarial, don Alfonso Herrera Millán, don Antonio Iglesias Velasco y don José María León Santiago en representación de CC.OO-FITEQA.

### **Exponen**

Que iniciada la reunión por parte de la representación social, se entrega a la parte empresarial un orden del día con once puntos a tratar, se considera acta la plataforma y por consiguiente llegar a un convenio sobre la base de este borrador permaneciendo en poder de la parte empresarial para su estudio y posterior aprobación si procede en su caso.

### **Acuerdan**

Se acuerda tener la próxima reunión el próximo día 9 de junio de 2004, a las 18'30 horas (6'30 de la tarde).

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las 20 horas de la fecha arriba reseñada.

### **Acta Final**

#### **Acta de Aprobación del Convenio Colectivo de empresa Agrogas, S.A.**

En Córdoba a quince de junio de dos mil cinco.

Constituidas las partes negociadoras del convenio colectivo de Empresa Agrogas, S.A., se abre la sesión a las 20 horas, dándose lectura al acta de la última sesión celebrada, que se aprueba sin rectificación alguna, y por unanimidad.

Seguidamente, se explica que habiéndose llegado a un acuerdo sobre todas las cuestiones sobre las que existían divergencias, se procede a la redacción del articulado del Convenio Colectivo resultante.

A continuación se da lectura al Texto Articulado del Convenio Colectivo de la empresa Agrogas, S.A., aprobando uno por uno y por unanimidad la totalidad de los artículos que lo componen.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

#### **Asistentes:**

Trabajadores: D. Francisco Bejar Rodríguez y D. Antonio Iglesias Velasco.

**Asesores:** D. José María León Santiago



**Representante Legal de la Empresa:** D. Salvador Carrasco León.

**Asesores:** D. Alfonso Herrero Millán y D. José Manuel Collantes Estévez.

## **Convenio Colectivo de la empresa Agrogas, S.A.**

### **Preámbulo**

Por una parte, la empresa AGROGAS, S.A., cuya principal actividad es la distribución de G.L.P. envasado (butano y propano) a domicilio, así como todos los productos comercializados con Viared, mediante contrato de franquicia con Repsol Butano, S.A. y cualquiera del grupo Repsol, además de la venta de instalaciones receptoras de gas y aparatos industriales y domésticos alimentados con dicha energía. De otra, sus trabajadores; que suscriben el presente convenio, se emplazan y comprometen para intentar, a través de su cumplimiento, los siguientes objetivos:

La potenciación y mejora del servicio público al que se orienta el desarrollo de su actividad.

El perfeccionamiento y mejora de las condiciones sociales y económicas de cuantas personas intervienen en el proceso productivo de la empresa.

1.- La mejora continuada, a través de métodos tecnológicos racionales y humanos de la productividad.

2.- La concordancia y la paz social entre empresa y trabajadores que se comprometen mutua y recíprocamente a buscar fórmulas de conciliación y arbitraje por cauces de diálogo para la solución de sus posibles discrepancias.

3.- La colaboración conjunta, para que al servicio de la justicia y la humanidad, la edad de jubilación en la actividad sea rebajada por disposición legal.

4.- A buscar, con el apoyo y solidaridad recíprocas, criterios de justicia y equidad en la distribución de las cargas fiscales y en la participación de los costos de la Seguridad Social.

### **Capítulo primero. Ámbito de Aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que AGROGAS, S.A. tiene establecidos en la actualidad, o pueda en el futuro establecer en Córdoba o su provincia.



2.- Las partes declaran expresamente que el presente convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro ámbito superior que pueda establecerse.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación. Asimismo será de aplicación a todos aquellos que ingresen en el transcurso de su vigencia.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1.- El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de Cuatro Años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero de 2.004 y finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2.007, y ello con independencia de la fecha de su publicación.

2.- Será prorrogado por la tácita, por períodos anuales, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

### **Artículo 4. Revisiones Salariales.**

1.- Anualmente, durante la vigencia del presente Convenio y con efectos de primero de enero de cada año, se revisarán de forma automática los conceptos retributivos incluidos en el mismo.

2.- Dicha revisión se corresponderá con la variación que experimente el I.P.C. real, durante los últimos doce meses anteriores, publicado por el I.N.E. u organismo que lo sustituya, así la primera revisión operará a partir del día uno de enero de 2005, teniendo en cuenta el I.P.C. real al treinta y uno de diciembre de 2005, abonándose dichas diferencias antes del treinta y uno de marzo de 2006.

3.- No obstante los efectos económicos para el primer año de vigencia se aplicarán a partir del día uno de abril del 2004, según figura en el Anexo I de la tabla Salarial adjunta.

4.- Los efectos económicos de los nuevos incentivos surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio colectivo.

## **Capítulo segundo. Disposiciones generales.**

### **Artículo 5. Cláusula de Absorción.**

De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, las condiciones de este Convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual,



con cualesquiera otras de carácter legal o reglamentario que puedan concurrir.

### **Artículo 6. Derecho Supletorio.**

En todo aquello no regulado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

## **Capítulo tercero. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización del Trabajo.**

1.- La empresa procederá a organizar el trabajo procurando dar a su personal la utilización más adecuada en base a conseguir la máxima productividad de acuerdo con sus capacidades, pudiendo disponer a tal efecto, la movilidad y redistribución de todo el personal con arreglo a las necesidades de organización de la producción.

2.- Por lo tanto, le es potestativo a la Empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos en general y de cuanto pueda conducir a un proceso de mejora técnica de la misma.

3.- A tal fin, estando organizado el reparto por sectores dentro del ámbito espacial de la distribución, los trabajadores mayores de 60 años ocuparán, preferentemente, los sectores en el que el trabajo sea más cómodo.

4.- La implantación del sistema de incentivos es facultad de la empresa y el personal afectado deberá aceptar preceptivamente el sistema adoptado y que forma parte de este convenio.

### **Artículo 8. Jornada y Horario.**

1.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de lunes a sábados en jornada partida.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, las partes pactarán el establecimiento de jornada continuada para los meses de Junio, julio, agosto y septiembre.

### **Personal de reparto**

1.- La empresa establecerá las zonas de reparto y los turnos correspondientes para la distribución de la jornada semanal.

2.- Dado el carácter de servicio público que tiene la actividad, si las circunstancias o necesidades así lo aconsejan, la empresa establecerá un servicio de reparto





especial para las zonas residenciales situadas en el extrarradio de la ciudad.

### **Personal técnico y administrativo**

La empresa podrá variar la distribución del horario según las necesidades o circunstancias que le vengan impuestas, dado el carácter de servicio público de su actividad, tratando siempre de adecuarlo al horario comercial que rija en la localidad.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

1.- Las vacaciones del personal afectado por el presente convenio y que lleven al menos un año de antigüedad en la empresa, serán de 30 días naturales, y deberán quedar establecidas antes de la Semana Santa de cada año.

2.- Se podrá establecer el disfrute de las vacaciones fraccionadas, debiendo ser en este caso de la siguiente forma:

- 20 días naturales fijados por la empresa, preferentemente entre los meses de mayo a septiembre.
- 10 días naturales consecutivos a petición del trabajador, previa comunicación con un mes de antelación y que deberá estar comprendidos obligatoriamente entre la segunda quincena de los meses de mayo y septiembre.

### **Artículo 10. Licencias y Permisos.**

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar por este concepto y previa justificación correspondiente, los días naturales o fracción que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 11. Ropa de Trabajo.**

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la entrega de prendas y restantes elementos que configuran su equipo de trabajo, según lo establecido en la legislación aplicable al sector.

### **Artículo 12. Conservación del Equipo Mecánico.**

1.- Todo trabajador deberá avisar a su inmediato jefe y con la máxima diligencia acerca de los accidentes, riesgos e imperfecciones de los vehículos, maquinarias, herramientas, instalaciones y material que use en su trabajo, incurriendo en la responsabilidad que hubiera en caso de no hacerlo y producirse víctimas y/o daños.

2.- Asimismo, los trabajadores serán responsables en su caso de un uso doloso o temerario de los elementos mecánicos que manejen, debiendo proceder a





subsancar averías que fuera del centro de trabajo impidan la continuación del mismo y puedan ser resueltas en base a su captación.

3.- Del mismo modo y por la misma razón, los trabajadores de la empresa comprobarán a diario antes de iniciar su trabajo, los niveles de lubricantes, refrigerantes, circuitos de frenos, etc., de sus vehículos, así como la documentación y carta de porte, a fin de evitar en lo posible, accidentes, averías y sanciones de tráfico debidos a deficiencias en este sentido.

4.- El personal técnico también es responsable de los vehículos en los mismos términos que el párrafo anterior, así como del cuidado y conservación de las herramientas, materiales y cualquier otro bien de la empresa.

5.- Los trabajadores, utilizando los medios propios de que dispone la empresa, deberán realizar el lavado de los vehículos de su uso, al menos una vez a la semana, si antes no fuese necesario para que ofrezcan una buena imagen.

Todas las tareas descritas anteriormente se entenderán realizadas dentro de la jornada laboral.

#### **Capítulo cuarto. Retribuciones.**

##### **Artículo 13. Conceptos Retribuidos.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Directa: salario base.
2. Complementaria: por cantidad y calidad del trabajo.
3. De vencimiento superior al mes: pagas extras y beneficios.
4. Horas extraordinarias, cuando se produzcan.
5. Complementos personales, si los tuvieren.
6. Conceptos compensatorios, cuando los hubiere.

##### **Artículo 14. Salario Base del Convenio.**

El salario base de cada categoría profesional, como retribución de la producción normal y correcta en el trabajo durante un mes, será el que figura en el Anexo I.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales, siendo el salario de convenio diario al resultado de dividir por 30 el salario de Convenio mensual que figura en dicho Anexo I.





## Artículo 15. Antigüedad Consolidada.

1.- El trabajador que ya viniera percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad mantendrá y consolidará el porcentaje que dicha cantidad represente sobre el salario base hasta el día de la firma de dicho Convenio Colectivo. Dicho porcentaje sobre el salario base convenio, deberá mantenerse invariable a lo largo de la relación laboral.

2.- La proporción obtenida según lo establecido en el número anterior se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de Antigüedad Consolidada.

3.- La antigüedad quedó suprimida en convenios anteriores, no devengándose cantidad alguna por este concepto.

## Artículo 16. Incentivos.

### Personal de reparto

1.- Se establece como rendimiento normal pactado, el reparto de ochenta bombonas de butano diarias.

2.- En atención a la mayor o menor dificultad que representa el reparto en los diferentes sectores de la ciudad en que éste se lleve a efecto, se establecerá la siguiente tabla de incentivos, que se abonará a partir, y por exceso de las ochenta bombonas diarias, salvo en la zona centro que se reduce a setenta y cinco, en razón a su dificultad, calculada en cómputo mensual y deducidas las faltas de asistencia al trabajo debidamente justificadas:

Por cantidad de trabajo:

Conductores Repartidores (no integrados en grupos)

<b>Zonas</b>	<b>1º Tramo</b>	<b>2º Tramo</b>
<b>Importe</b>		
<b>Barriada</b>		
Importe	De 81 a 90 De 101 en adelante	0.27 euros por botella 0,32 euros por botella
<b>Zona Residencial</b>		
Importe	De 81 a 90 De 91 en adelante	0.29 euros por botella 0.36 euros por botella

### Casco Antiguo

Importe	De 81 a 90	0,29 euros por botella
	De 91 en adelante	0,36 euros por botella
<b>Centro</b>		
Importe	De 75 a 90	0,32 euros por botella
	De 91 en adelante	0,46 euros por botella
Conductores Repartidores (integrados en grupos y desarrollando funciones de ayudantes)		
<b>Barriada</b>		
Importe	De 81 a 100	0,20 euros por botella
	101 en adelante	0,26 euros por botella
<b>Zona Residencial</b>		
Importe	De 81 a 90	0,23 euros por botella
	De 91 en adelante	0,29 euros por botella
<b>Casco Antiguo</b>		
Importe	De 81 a 90	0,23 euros por botella
	De 91 en adelante	0,29 euros por botella
<b>Centro</b>		
Importe	De 75 a 90	0,26 euros por botella
	De 91 en adelante	0,36 euros por botella
Ayudante de reparto y jefes de grupo		
<b>Barriada</b>		
Importe	De 81 a 100	0.17 euros por botella
	De 101 en adelante	0.23 euros por botella
<b>Zona Residencial</b>		
Importe	De 81 a 90	0.20 euros por botella
	De 91 en adelante	0.26 euros por botella
<b>Casco Antiguo</b>		
Importe	De 81 a 90	0.20 euros por botella
	De 91 en adelante	0.26 euros por botella
<b>Centro</b>		
Importe	De 75 a 90	0.23 euros por botella
	De 91 en adelante	0.29 euros por botella

3.- La empresa se compromete a organizar y distribuir las diferentes zonas de reparto según la demanda de los clientes, a fin de que todos los trabajadores puedan alcanzar los incentivos indicados. Para ello hará la más correcta distribución de las vacaciones del personal y procederá a la incorporación de trabajadores eventuales cuando así convenga, dada la estacionalidad de la demanda propia de este sector.

4.- En caso de avería del camión de reparto y no existiendo otro disponible en la empresa para su utilización por el conductor afectado, aquella asignará la correspondiente zona de reparto a otro repartidor que compartirá la distribución de ambas zonas con el trabajador afectado por la avería. En este caso, los mínimos pactados en los apartados anteriores se reducirán en un 10%.

5.- En caso de que en un mismo periodo mensual un trabajador tuviese derecho a percibir los anteriores incentivos por cantidad de trabajo correspondiente a varias de las categorías descritas, se calculará proporcionalmente a los días trabajados



en cada una de ellas.

### **Grupos de trabajo.**

1.- Cuando el trabajo se realice por Grupos, estas tablas de incentivos, tanto referidas a ventas, a conseguir como a euros devengados se aplicarán a cada trabajador individualmente según los partes del trabajo de cada uno, que facilitará diariamente el Jefe de Grupo.

### **Misiones de los jefes de Grupo.**

1.- Recogerán el vehículo y su carga de los almacenes de la empresa diariamente y al comienzo de la Jornada.

2.- Igualmente recogerán las notas de reparto o encargos del sector asignado a su grupo y las distribuirán a sus subordinados.

3.- Volver al almacén de la empresa a recargar su vehículo cuando ello fuese necesario para poder atender la demanda de los clientes de su sector.

4.- Llevar el control de la venta de cada uno de los componentes de su grupo, confeccionar sus partes de trabajo y efectuar la oportuna liquidación, según las normas establecidas por la empresa.

5.- Los Jefes de Grupo además de sus emolumentos personales que les corresponda según este convenio, percibirán los mismos incentivos que el personal a su cargo por la venta que ellos realicen. Además de estos incentivos personales, percibirán 0.03 euros por botella vendida por su grupo, siempre que este supere en su conjunto los mínimos establecidos.

2. Personal Técnico.

### **Por cantidad de trabajo:**

El salario Base se verá incrementado en base a la facturación mensual total por los conceptos de mano de obra del siguiente modo.

#### **Facturación mensual (sin IVA.) Incentivo (\*)**

De 0 a 3.005,06 euros	0 %
De 3.005,07 a 4.207,08 euros	5%
De 4.207,09 a 6.010,12 euros	7%
De 6.010,12 euros en adelante	10%

(\*) El porcentaje correspondiente se aplicará individualmente según lo facturado



por cada trabajador.

### **Por la calidad del trabajo:**

- 1.- Se establece una penalización del 5%- minorable de la tabla anterior - cuando el trabajador invierta en la realización del trabajo un 20% más que las horas de mano de obra presupuestada, sin motivo justificado.
- 2.- Este incentivo no se devengara en el supuesto de que el trabajador incurra en algunas de las faltas especificadas en el artículo 28 y 29 de este convenio.
3. Para todo el personal.

### **Primas por captación:**

- 1.- Todo el personal de la empresa, sin excepción de cometidos o categorías percibirán por las captaciones de ventas de instalaciones o aparatos que realicen y lleguen a feliz término, una prima de captación consistente en un 5% de su importe, sin I.V.A.
- 2.- A fin de que puedan desarrollar con éxito esta labor de captación, la empresa instruirá debidamente al personal y le facilitará todo el material necesario para desarrollarla (tarifas de precios, catálogos, folletos e impresos de presupuestos).
- 3.- La liquidación de estas primas se hará mensualmente e irán incluidas en el recibo de salario.

### **Artículo 17. Pagas Extraordinarias.**

- 1.- Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días.
- 2.- Dichas pagas extraordinarias se calcularán con arreglo al salario base más la antigüedad consolidada en su caso y se hará efectiva el 15 de Julio y el 22 de Diciembre o días hábiles anteriores o posteriores. Opcionalmente en caso de acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán prorratear mensualmente, abonándose la parte proporcional devengada.
- 3.- En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el trascurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en función al tiempo trabajado.
- 4.- Los periodos de Incapacidad Laboral Temporal por enfermedad o accidente sean o no de trabajo, no se computaran como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extraordinarias.

### **Artículo 18. Paga de beneficios.**





1.- Los trabajadores integrados en el presente convenio, percibirán en concepto de participación de beneficios, una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada en su caso, referidos al 31 de Diciembre del año anterior y se abonarán dentro de los tres primeros meses siguientes a la fecha de su devengo. Opcionalmente, en caso de acuerdo entre la empresa y trabajador se podrán prorratear mensualmente, abonándose la parte proporcional devengada.

2.- En el caso de ingreso o cese de un trabajador en el transcurso del año contemplado, esta gratificación se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado durante ese año.

3.- Los periodos de Incapacidad laboral Temporal por enfermedad o accidente o sea o no de trabajo, no se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir la Paga de Beneficios.

#### **Artículo 19. Horas Extraordinarias.**

1.- La realización de horas extraordinarias, cuando proceda, se retribuirá con un aumento del 75 % y el 100 % si se realiza en domingo o festivos.

2.- Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que la empresa presta, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor u otras análogas, que por su trascendencia sean inaplazables, el numero de las horas invertidas no entrarán en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias.

#### **Artículo 20. Guardias.**

1.- En el supuesto de que por la empresa se estableciese un sistema de reparto de guardia, en el que se incluyan sábados tarde, domingos y festivos, así como las guardias de los domingos en puntos de venta, dichos periodos no tendrán la consideración de horas extraordinarias, denominándose guardias.

2.- Dichos períodos serán retribuidos con incremento del 50% del salario base día que se encuentre en vigor.

3.- Los periodos de guardia serán realizados por el personal con carácter rotatorio.

4.- La venta efectuada durante dicho período se excluirá del cómputo mensual a efectos de incentivos.

5.- Los períodos de guardia serán compensados con el mismo periodo de descanso a disfrutar en la semana siguiente.

#### **Artículo 21. Forma de pago.**

El pago de los sueldos y salarios se efectuará normalmente en moneda de curso





legal y en las oficinas de la empresa por meses vencidos. No obstante lo anterior y si por disposición legal o conveniencia de la empresa se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante cheque o transferencia bancaria a la cuenta señalada previamente por el trabajador.

### **Capítulo quinto. Seguridad Social.**

#### **Artículo 22. Seguro Complementario de accidentes Laborales.**

1.- La empresa se compromete a concertar en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, la póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, incluidos los ocurridos "in itinere", que garanticen el percibo de las indemnizaciones siguientes:

1) 15.025,30 de euros en caso de fallecimiento del trabajador.

2) 30.050,61 euros en los casos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

2.- Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento, los señalados en el artículo 97 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3.- Estas cantidades percibidas por los beneficiarios de la póliza, sin mengua del carácter definitivo de la percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra indemnización que la empresa se viese obligada a abonar a los citados beneficiarios por disposición expresa de cualquier Resolución Judicial, civil o Penal, que se dictase como consecuencia del accidente.

4.- La falta de aseguramiento de estos riesgos constituirá a la empresa responsable directa de las indemnizaciones establecidas.

#### **Artículo 23. Jubilación Anticipada.**

Previo acuerdo entre las partes, se establece la posibilidad de jubilación anticipada total a los 64 años, así como la jubilación parcial, todo ello según la legislación vigente.

### **Capítulo sexto. Disposiciones varias.**

#### **Artículo 24. Comisión Paritaria.**

A los efectos legales oportunos y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del mismo, compuesta por un representante de los trabajadores, designado por los mismo y otro por la empresa.



## **Artículo 25. Misiones de la Comisión Paritaria.**

- 1.- Las misiones que se asignaran a la comisión señalada en el artículo son las siguientes:
- 2.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas pactadas en este Convenio.
- 3.- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos en su texto.
- 4.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado por ambas partes.
- 5.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 6.- Cuantas otras cuestiones atiendan la mayor eficacia práctica del Convenio y a la consecución de sus objetivos.
- 7.- Las misiones de esta Comisión Mixta, no obstaculizará el libre ejercicio de las acciones que se procedan ante la jurisdicción correspondiente, incluida la facultad de las partes para acudir al SERCLA.

## **Capítulo séptimo. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 26. Faltas y Sanciones de los Trabajadores.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación, de las faltas que se clasificaran en Leves, Graves y Muy Graves.

### **Artículo 27. Faltas Leves.**

#### **Son faltas leves las siguientes:**

- 1.- De una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2.- No comunicar con la mayor antelación posible la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
- 4.- No llevar puesta las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.
- 5.- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones



de previsión o a cualquier legal con la empresa.

## **Artículo 28. Faltas Graves.**

### **Son faltas graves las siguientes:**

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un mes.
- 2.- Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas; servicio, trabajo o reparto encomendado.
- 3.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
- 4.- La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena imagen de la empresa y/o que puedan provocar errores o confusiones de cara al buen servicio que se debe prestar a los clientes por una defectuosa cumplimentación de los partes de trabajo y/o notas de servicio a clientes recibidas por el trabajador.
- 5.- La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones, vehículos y equipos propiedad de la empresa, será considerada como muy grave.
- 6.- la embriaguez o toxicomanía fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 7.- Falta de asistencia de un día al mes o más de dos faltas de puntualidad de más de treinta minutos.
- 8.- No atender al público con la diligencia y corrección debida, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 9.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerara como muy grave.
- 10.- No dar inmediato aviso a sus superiores de los desperfectos o anomalías observadas en los vehículos, equipo o maquinaria o materiales que se utilicen.
- 11.- La falta o descuido de limpieza o aseo personal del trabajador.
- 12.- La falta de limpieza de los vehículos de su uso.
- 13.- La falta de conservación en el equipo mecánico y vehículos que utilice el

trabajador. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno por tal causa, se consideran como muy graves.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza dentro de tres meses.

15.- La disminución injustificada en el rendimiento normal del trabajador.

### **Artículo 29. Faltas muy graves.**

#### **Se consideran faltas muy graves.**

1.- Más de 6 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.

2.- Falta de asistencia al trabajo de más de un día en un periodo de tres meses.

3.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza y hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en vehículos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

5.- Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

6.- Realizar trabajos por cuenta propia a clientes dentro o fuera de su jornada de trabajo, si estos son los propios que la empresa realiza.

7.- Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9.- La disminución reiterada e injustificada en el rendimiento normal del trabajador.

10.- La simulación de enfermedad o accidente.

11.- El abandono, sin causa justificada del servicio, aunque sea breve tiempo y como consecuencia de ello cause un perjuicio a la empresa o algún compañero.

12.- Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

13.- Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

- 14.- La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que está reconocida en sentencia firme judicial.
- 15.- La desobediencia a sus superiores en cualquier material del servicio.
- 16.- La embriaguez o toxicomanía, durante la prestación del trabajo.
- 17.- Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido, incluidos vehículos.
- 18.- Conducir un vehículo de la empresa, sin autorización.
- 19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de doce meses.
- 20.- Condicionar, mediante coacción o cualquier otro método, el buen servicio al que todo cliente de la empresa tiene derecho por el precio que paga; a la percepción de sobrepagos, propinas o cualquier tipo de prebendas.

### **Artículo 30. Sanciones.**

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- 1.- Por falta leve:** Amonestación verbal o por escrito.
- 2.- Por falta grave:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- 3.- Por falta muy grave:** Despido.

### **Artículo 31. Prescripción de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán, una vez sean conocidas por la empresa de la siguiente forma:

- 1.- Faltas Leves a los diez días.
- 2.- Faltas Graves a los veinte días.
- 3.- Faltas Muy Graves a los sesenta días, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## **Anexo I**

### **Tabla salarial 1 de abril 2004 a 31 diciembre 2004**

#### **Personal técnico**

Titulado Grado Superior	1.253,47
-------------------------	----------

Titulado Grado Medio	1.117,97
Titulado Especializado	1.110,00
Técnico Comercial	726,68
Técnico Instalador	726,68
<b>Personal administrativo</b>	
Director General	967,55
Titulado Grado Superior	935,02
Titulado Grado Medio	907,92
Oficial 1ª Administrativo	880,83
Oficial 2ª Administrativo	853,72
Auxiliar Administrativo	826,63
Aprendiz 1º año	569,15
Aprendiz 2º y 3º año	609,80
<b>Personal informático</b>	
Encargado área de informática	919,45
Programador	894,38
Operador de Ordenador	826,62
<b>Personal auxiliar</b>	
Almacenero	657,23
Mozo	657,23
Cobrador	657,23
Telefonista	826,62
<b>Personal subalterno</b>	
Conserje	657,23
Ordenanza	657,23
Guarda	657,23
<b>Personal obrero</b>	
Conductor de Camión	813,07
Conductor repartidor	794,10
Jefe de Grupo de reparto	813,07
Conductor de Carretilla elevador	718,21
Mozo ayudante de reparto	677,56
<b>Personal de oficio</b>	
Oficial de primera	789,36
Oficial de segunda	745,32
Ayudante	575,92
Aprendiz 1º año	478,90
Aprendiz de 2º y 3º año	487,85