

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Butano Distribuidor Comercial, S.A. (BUDISCOSA) (Código: 4100512), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Butano Distribuidor Comercial, S.A. (BUDISCOSA), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2007.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sevilla a 30 de noviembre de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta única

En la ciudad de Sevilla, siendo las doce horas del 3 de octubre de 2006, se reúnen en la sede de la empresa Butano Distribuidor Comercial, S.A. (BUDISCOSA), sita



en Pza del Giraldillo número 5 (Sevilla C.P. 41.003).

Asistentes:

De una parte: Por la empresa, don Jesús Santamaría Garrido, con DNI 28.704.245-S

De otra parte: Por los trabajadores, don José Garrido Perera, con DNI 28.419.866-P

Abierto el acto, se constituye la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, reconociendo ambas partes amplia capacidad negociadora.

Los comparecientes, en la calidad y representación con que intervienen, se reconocen recíprocamente la capacidad de obrar necesaria para el otorgamiento del presente documento y a tal efecto.

Seguidamente la Comisión Deliberadora, tras debatir largamente, llega a acordar un aumento salarial del tres por ciento de las retribuciones salariales, con retroactividad al 1 de enero del presente y que se refleja en el texto articulado que se une al presente Acta, así como sus anexos y uno dos que forman parte integrante del mismo, acordándose aprobar y firmar en prueba de conformidad con el referido texto articulado y sus anexos.

Y no habiendo otros asuntos que tratar se levanta la presente reunión tras la lectura de la presente Acta, con acuerdo, que es firmada por triplicado por todos los comparecientes, en prueba de ratificación y conformidad con su contenido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAEMPRESABUTANO

DISTRIBUIDOR COMERCIAL S.A. (BUDISCOSA) SEVILLA

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Butano Distribuidor Comercial y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio regirá a todos los trabajadores que presten sus servicios en la mencionada empresa.





Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP, tendrá una duración de dos años, desde el 1.º de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2007, y se prorrogará de año en año si no es denunciado con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, publicado el Convenio Colectivo y una vez registrado por la autoridad laboral, los salarios y restantes condiciones económicas que resulten registradas surtirán efectos desde el día 1º de enero del 2006.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a los trabajadores de la empresa en los cinco centros de trabajo que esta tiene, y que están ubicados en Sevilla, Dos Hermanas, Alcalá de Guadaíra (2) y Utrera

Capítulo II.

Artículo 5. Clasificación del personal.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas que se enumeran.

El personal que presta sus servicios en esta empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realicen en los grupos siguientes:

- Grupo I: Personal Administrativo.
- Grupo II: Personal Técnico.
- Grupo III: Personal Obrero.

Grupo I. Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de Administración.
- Jefe de negociado.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar.





- Telefonista.
- Operador de ordenador.

Grupo II. Personal Técnico.

Comprende las siguientes categorías:

- Técnico titulado superior.
- Técnico titulado de grado medio.
- Técnico especializado.
- Mecánico visitador y montador.

Grupo III. Comprende las siguientes categorías:

- Almaceneros.
- Conductor de camión.
- Conductor de reparto.
- Conductor de reparto de 2ª
- Conductor de carretilla elevadora.
- Ayudante.
- Mozo de almacén.
- Guarda.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías se reflejan en el Anexo II, que forma parte integrante de este Convenio.

Capítulo III.

Artículo 6. Retribuciones.

El personal afectado por este Convenio será retribuido según tabla salarial que como Anexo II se acompaña, y que forma parte integrante de este Convenio.

Artículo 7. Pagos.

El pago de sueldos y salarios se efectuará en moneda de curso legal por meses vencidos y en el centro de trabajo.



Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y de beneficios, se abonará a razón de treinta días de salario base de Convenio cada una de ellas, más la antigüedad.

La paga de beneficios se calculará con referencia a cada ejercicio económico finalizado el día 31 de diciembre de cada año, se devengará por cada ejercicio económico y se abonará dentro de los noventa días del ejercicio siguiente.

Artículo 9. Bolsa de libros.

La empresa abonará como ayuda a los trabajadores que tengan hijos matriculados en cursos básicos la cantidad de veinticuatro euros anuales por hijo, pagaderos el día 15 de septiembre de cada año, previa justificación documental.

Artículo 10. Plus de antigüedad y asistencia.

Plus de antigüedad, se establece que será de trienios al dos por ciento sobre salario base de la tabla salarial, con un máximo de dos trienios.

No obstante, se respetará como condición más beneficiosa el plus de antigüedad de aquellos trabajadores que en el momento de la firma del anterior convenio tenían mayor número de trienios consolidados, quedando a partir de la fecha del 28 de noviembre de 2002 congelados tanto el número de trienios como su porcentaje.

Durante el ejercicio 2006 a 2007, el plus de antigüedad sólo se verá incrementado en el mismo porcentaje de incremento salarial acordado para dichos ejercicios.

Plus de asistencia, se establece que será de 1,25 euros para el año 2006 por cada día laborable que el trabajador asista al trabajo, pagaderos al final de cada mes.

Artículo 11. Jornada laboral y contratación.

La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales.

El sábado de la primera semana vacará la mitad del personal y el sábado siguiente recuperará las horas no trabajadas la semana anterior, éstas no se considerarán como horas extraordinarias.

Durante el período de verano, y concretamente desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada laboral para todo el personal con puesto de trabajo en oficinas será desde las ocho horas hasta las quince horas, manteniéndose el descanso cada dos sábados. Esto sin perjuicio de que por causas económicas,



técnicas, organizativas o de producción o contractuales se pueda renegociar esta jornada dentro del tiempo de vigencia del presente convenio.

Artículo 11.1. Contrato eventual o de duración determinada.

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el número 1 del apartado B del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración de doce meses en un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la contratación. En todo caso, la prórroga del contrato que se efectúe para alcanzar la duración máxima de los doce meses no podrá ser inferior a seis meses.

Artículo 11.2. Contrato para la formación y contrato de relevo.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en práctica. También se podrán realizar en colectivos de trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado por el artículo 12.6. E.T. Real Decreto-Ley 15/1998 y Real Decreto 1131/2002, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio se recoge esta posibilidad, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial, con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 12. Horas extraordinarias y dietas.

La realización de horas extraordinarias se compensará por tiempos de descanso equivalentes y retribuidos a tomar por el personal dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, debiendo fijarse su disfrute de mutuo acuerdo y siendo necesario en todo caso el preaviso escrito del trabajador con al menos tres días de antelación a la fecha fijada para su disfrute.

En caso que deban ser abonadas, por imposibilidad de su disfrute, se retribuirán con un aumento del 75% y las realizadas en domingos y festivos con un aumento



del 150%

En caso de desplazamiento de lugar de trabajo habitual la empresa proveerá, previa justificación, los gastos de manutención originados, abonando en caso de usar su vehículo a razón de 0,20 euros el kilómetro.

Capítulo IV.

Artículo 13. Vacaciones.

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes de su comienzo.

Artículo 14. Licencias y excedencias.

Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a recibir el salario por las siguientes causas:

1ª Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, tres días naturales.

2ª Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico, tres días que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la empresa.

3ª Por enfermedad grave de los hijos o de los padres si viven en su domicilio, dos días prorrogables previa justificación médica hasta cinco días si fuese el interesado quien hubiese de atender al enfermo o necesitara desplazarse.

4ª Por matrimonio de hijos, hermanos o nietos, un día.

5ª Por matrimonio, quince días naturales.

6ª Por nacimiento de hijos, dos días naturales.

7ª Para resolver asuntos personales, tres días anuales.

8ª Por el tiempo necesario para cumplimiento de funciones sindicales o representativas.



Excedencias.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses ni superior a cinco años, este derecho no podrá ser ejercido otra vez hasta que no transcurra cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Éstas serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación para cargo público o sindical, cumplimiento de un deber público o cuidado de familiares. Por enfermedad, desde el día siguiente al último en que se haya cobrado prestación por incapacidad temporal, y por el plazo de duración de la invalidez provisional.

El excedente forzoso deberá solicitar el reintegro dentro de los 30 días a partir de la finalización de la causa que provocó dicha excedencia.

En todo lo demás se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente.

Artículo 15. Jubilación.

El trabajador con sesenta y cinco años cumplidos y que reúna los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, solicitará la jubilación en los términos establecidos por las leyes vigentes en ese momento y se jubilará en la empresa al cumplimiento de dicha edad.

Artículo 16. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa concertará a favor de los trabajadores una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil y accidentes individuales, así como los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, absoluta o total, cualquiera que sea el hecho que lo motive y que garantice:

1. La responsabilidad civil en la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.

Los riesgos excluidos por imperativo legales.

Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

2. Accidentes individuales, fallecimiento e incapacidad:



3.005 euros, en caso de fallecimiento por causa natural.

60.100 euros, en caso de fallecimiento por accidente.

90.150 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

45.000 euros, en caso de incapacidad permanente total por accidente.

Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento los herederos directos de los trabajadores.

Artículo 17. Ropas de trabajo.

Se proveerá al personal obrero de ropa y calzado de trabajo adecuada a sus cometidos.

Para los trabajadores repartidores la empresa suministrará dos uniformes en invierno y dos en verano.

Para los trabajadores mecánicos, un uniforme de verano y otro de invierno más dos camisas.

Artículo 18. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.

18.1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta que no causen perjuicio irreparable. Las dos primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

18.2. Las relativas a la falta de pulcritud.

18.3. No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, sin que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

18.4. La mera desobediencia a los superiores en materia de servicio cualquiera que sea, siempre que la negativa no sea manifestada de palabra, en cuyo caso se considerará como falta grave.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No atender al público con la corrección y diligencia debida.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.





Las discusiones dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves.

18.10. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

18.11. Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable y no exceda de treinta minutos.

Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

18.12. La prestación negligente del servicio encomendado.

18.13. No acudir al trabajo sin causa justificada.

18.14. Falsear los datos en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales que se le soliciten.

18.15. La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso será considerada como muy grave. La embriaguez fuera del lugar y tiempo de trabajo, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa, podrá igualmente ser considerada grave o muy grave, según las circunstancias.

18.16. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18.17. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

18.18. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

18.19. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

18.20. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.



18.21. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

18.22. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves:

18.23. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante un año.

18.24. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

18.25. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

18.26. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

18.27. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

18.28. La embriaguez habitual y el consumo de drogas, salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.

18.29. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

18.30. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

18.31. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

18.32. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

18.33. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.



18.34. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

18.35. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquéllas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad despido disciplinario





La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En todos los casos la empresa comunicará al representante sindical de los trabajadores el inicio de cada expediente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave, y el trabajador que lo sufiere lo pondrá inmediatamente en conocimiento del representante sindical, para denunciado por éste sea motivo del oportuno expediente.

Capítulo V.

Artículo 19. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio compensan y absorben en su conjunto y en cómputo anual, a las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o establecidas unilateralmente por la empresa.

Artículo 20. Cláusula de revisión salarial.

Al objeto de que los trabajadores afectados no sufran pérdida de poder adquisitivo, se acuerda una cláusula de revisión salarial, para el caso de que el I.P.C. real en cómputo nacional por cada año de vigencia sobrepase el 3 % de incremento salarial pactado, consistente en incrementar en la misma diferencia porcentual.

Artículo 21. Condiciones más ventajosas. Garantía an personam.

La empresa respetará las condiciones más ventajosas que venga disfrutando el personal afectado por este Convenio, teniendo en cuenta que:

- El plus de antigüedad, que se establece en trienios al dos por ciento sobre salario base de la tabla salarial, con un máximo de dos trienios.

No obstante, se respetará como condición más beneficiosa el plus de antigüedad de aquellos trabajadores que en el momento de la firma del anterior convenio tenían mayor número de trienios consolidados, quedando a partir de la fecha del 28 de noviembre de 2002 congelados tanto el número de trienios como su porcentaje, rigiéndose su cálculo por las restantes reglas especificadas en el artículo 10.

- Jornada intensiva, según lo especificado en el artículo 11 del presente Convenio.

- Jubilación que será obligatoria para todo el personal a los 65 años, en los términos y condiciones expresados en el artículo 15 del presente Convenio.
- Enfermedad, cuyo complemento o mejora empresarial queda regulado en los términos especificados en el artículo 23 del presente Convenio.

En especial, las partes acuerdan que el concepto en nómina «complemento de salario base» computará para todos los cálculos retributivos, igual que el salario base, no será absorbible ni compensable, manteniéndose y garantizándose para todos aquellos trabajadores que vengan percibiéndolo, como condición más beneficiosa adquirida.

Capítulo VI.

Artículo 22. Carga de gas.

La empresa suministrará a todos los trabajadores afectados por este Convenio dos cargas de gas de 12,5 Kg (o su equivalente en dinero, valorado al precio vigente en cada momento), debiendo aportar el trabajador el casco vacío.

Artículo 23. Enfermedad.

A partir del primer mes de incapacidad transitoria, percibirá el trabajador que se encuentre en esta situación:

En caso de accidente: el 100% de la base de cotización menos «asistencia», complementando la empresa la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta aquella cifra.

En caso de enfermedad común: el 100% de la base de cotización menos «asistencia», hasta el decimosexto día de incapacidad.

Artículo 24. Comisión paritaria.

Se crea una comisión con las atribuciones que le otorga la ley, y que estará compuesta como sigue:

- Por la empresa: Don Jesús Santamaría Garrido.
- Por los trabajadores: Don José Garrido Perera.

En caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria, se estará a lo que dictamine la autoridad laboral competente en cada caso.

Artículo 25. Vinculación a la totalidad.

El texto articulado del presente Convenio, es fruto de la negociación colectiva,



constituyendo la expresión de acuerdo libremente adoptado por las partes negociadoras, por lo que su articulado se entiende como un todo en su conjunto, para el caso de que sea impugnado, denunciado o anulado uno o varios de sus artículos.

Artículo 26. Sistema de resolución de conflictos colectivo laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Cláusula final.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Anexos

Anexo I

Definiciones de categorías profesionales

Grupo I. Personal administrativo

- Jefe de Administración. Es el empleado que ejerce de modo permanente, mando y supervisión sobre todo el personal y la jefatura en el área administrativa.
- Jefe de negociado. Es el empleado que tiene a su cargo un negociado o función concreta, estando capacitado para distribuir el trabajo entre los empleados a su cargo.
- Oficial primero. Es el empleado que cumpliendo los requisitos de la definición general, ha adquirido una experiencia suficiente, acreditada mediante correspondiente examen.
- Oficial segundo. Es el empleado que cumpliendo con los requisitos de la definición general ha adquirido una experiencia de trabajo en la empresa.
- Auxiliar. Es el empleado que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo





administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales.

- Telefonista. Es el empleado que tiene a su cargo el manejo de las comunicaciones, tanto internas como externas, tomando nota de las comunicaciones y reclamaciones y avisos de averías pudiendo simultanear su actividad con cualquier otra de tipo comercial.

- Operador de ordenador. Es el empleado que opera y controla la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares.

Grupo II. Personal técnico

- Técnico titulado superior. Es el empleado con titulación expedida por el organismo correspondiente que la empresa contrata para desempeñar funciones propias de su profesión.

- Técnico titulado grado medio. Es el empleado que con titulación expedida por el organismo correspondiente depende directamente del técnico superior para realizar sus funciones.

- Técnico especializado. Es el empleado que sin perjuicio de poder realizar por sí mismo los trabajos específicos bajo las directrices de sus superiores tiene a su cargo la responsabilidad en la percepción y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

- Mecánico visitador y montador. Es el empleado que ha recibido formación especial y obtenida el carnet correspondiente que lo faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías e inspecciones y conoce, por tanto las técnicas de manipulación de los GLP.

Grupo III. Personal obrero

- Almacenero. Es el empleado que con conocimiento de los materiales que se manejan tiene a su cargo la recepción, clasificación y colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., y cuidando además de los materiales dentro del almacén.

- Conductor de camión. Es el empleado que en posesión del carnet de categoría adecuada y con conocimientos mecánicos y de las técnicas especiales para el transporte de los G.L.P. conduce y realiza por sí las reparaciones que sean necesarias tanto en ruta como cuando no tenga trabajo de conductor que realizar, dirigirá la carga y descarga y controlará los documentos correspondientes. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía.

- Conductor de reparto. Es el empleado que en posesión del carnet





correspondiente conduce y efectúa el reparto domiciliario de botellas de G.L.P. y demás efectos y materiales que la empresa le encomiende. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía.

- Conductor de reparto 2ª. Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- Conductor de carretilla elevadora. Es el empleado que en posesión del carnet correspondiente efectúa los trabajos de carga y descarga dentro del recinto del almacén.

- Ayudante. Es el empleado que acompaña al conductor de reparto y siguiendo sus instrucciones le ayuda en su cometido, con la obligación de la carga, descarga y acondicionamiento de las mercancías.

- Mozo de almacén. Es el empleado que realiza cualquier clase de trabajo manual que se le encomiende y en particular el de carga y descarga y movimientos y acondicionamientos de botellas en los almacenes, incluso con medios mecánicos y cuidando del buen orden y limpieza de los materiales.

- Guarda. Es el empleado que realiza cualquier clase de trabajo manual relativo a la custodia, portería y vigilancia de los almacenes, controlando y anotando rutinariamente la entrada y salida de personas.

Anexo II

Tabla salarial

2006 (Incluyendo la revisión del IPC definitivo al 31 de diciembre de 2005)

Categorías profes.	Salario anual (15 pagas)	Asistencia 1,25 euros por día laborable
Jefe de Administración	15.706,01	
Oficial primera admvo.	15.174,53	
Oficial segunda admvo.	13.178,70	
Auxiliar admto.	12.678,27	



Telefonista	12.678,27
Operador de ordenador	12.678,27
Conductor	12.683,83
Conductor de reparto	10.326,01
Conductor de reparto 2ª	8.356,91
Mecánico visitador	13.098,36
Almacenero	12.887,93
Mozo de almacén	12.682,91
Guarda	12.683,83

