

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BUTANO DISTRIBUIDOR COMERCIAL S.A. (BUDISCOSA) SEVILLA 2008-2009

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 1º de enero del 2008 al 31 de diciembre del 2009 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 2008.

Artículo 4. Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a los trabajadores de la empresa en todos los centros de trabajo que esta tiene, y en la provincia de 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 2.ª.

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 serán tres: Julio, Navidad y de Primavera, se abonará a razón de treinta días de salario base de Convenio cada una de ellas, más la antigüedad.

La paga de Primavera 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 cuatro primeros meses 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 quince 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 28-11-2002, congelados tanto el número de trienios, como su porcentaje.

Durante los ejercicios 2008 a 2009, el plus de antigüedad sólo se verá incrementado en el mismo porcentaje de incremento salarial acordado para

dichos ejercicios. Para los ejercicios futuros, el plus por antigüedad sólo se incrementará en el mismo porcentaje de incremento salarial que se negocie para cada ejercicio.

Plus de asistencia, se establece que será de 1,34 euros para el año 2008, 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 periodo de verano, y concretamente desde el quince 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.

Por decisión de la Empresa basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá dejarse sin efecto, total o parcialmente, la jornada intensiva de verano regulada en el párrafo anterior.

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, regulado por el artº 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.

De tener que abonarse obligatoriamente se hará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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. Esta cantidad se incrementará en la misma proporción que se incremente la cantidad exenta por kilómetro en la normativa fiscal y con la misma vigencia de su entrada en vigor.

Capítulo IV

Artículo 13. Vacaciones

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

El periodo 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:

- 1.ª Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, tres días naturales.
- 2.ª Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico, tres días que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la empresa.
- 3.ª 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.
- 4.ª Por matrimonio de hijos, hermanos o nietos un día.
- 5.ª Por matrimonio quince días naturales.
- 6.ª Por nacimiento de hijos dos días naturales.
- 7.ª Para resolver asuntos personales, tres días anuales
- 8.ª 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 cuatro 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 voluntaria.

Estas 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 reingreso 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 14 Bis.





Cláusula de no discriminación e igualdad entre sexos. Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, han negociado y pactado garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y particularmente:

Reconocen y llevan a la práctica la igualdad efectiva, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos art. 34.8 art. 37.4 ET. 37.5 art 38.3 art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores No se tolerarán las actuaciones que puedan suponer ningún tipo de acoso por razón de sexo o acoso sexual, teniendo todo el personal afectado el derecho y el deber de denunciar cualquier conducta que pueda suponerlo a su superior jerárquico, a los representantes de los trabajadores o a la Gerencia, quien dará prioridad a la tramitación de la investigación de los hechos y en su caso al expediente sancionador.

Para cubrir los distintos puestos de trabajo se seguirán los principios de capacidad y mérito, sin otras consideraciones relativas a condiciones personales de género o creencias.

Las medidas previstas en los párrafos anteriores podrán ser solicitadas por todas las personas que trabajan en la empresa , sin discriminación por razones de género o creencias.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que su concreción no impida o afecte a la organización del trabajo en la Empresa y a sus legítimos intereses.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, preavisando a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación y siempre valorando los legítimos intereses de la empresa, los intereses de los demás trabajadores, la jornada del otro progenitor o cualquier otra circunstancia concurrente en cada caso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.





No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 en activo 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:

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



- b) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
 - c) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.
2. Accidentes individuales, Fallecimiento e Incapacidad :
- a) 3.005 euros en caso de fallecimiento por causa natural.
 - b) 60.100 euros en caso de fallecimiento por accidente.
 - c) 90.150 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.
 - d) 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.





18.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

18.6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

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

18.9. 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 o alterar los datos en los partes diarios de recaudación o similares y en general en cualquiera de las declaraciones que se le requiera al trabajador por sus Superiores

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. Reiteramiento en el falseamiento o alteración de los datos consignados en los partes diarios de recaudación o venta y en general en cualquiera de las declaraciones que se le requiera al trabajador por sus Superiores.

18.36. No ingresar el importe de la recaudación o venta o similares , en el plazo establecido, de forma reiterada en el tiempo.

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

18.38. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave, y el trabajador que lo sufriere lo pondrá inmediatamente en conocimiento del representante sindical, a los efectos de iniciar el oportuno expediente.

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 30 días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días; Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso; Traslado forzoso a otra localidad o provincia ; Despido Disciplinario

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 aquellas 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.

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 de faltas muy graves la empresa comunicará al representante sindical de los trabajadores el inicio de cada 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 Incremento Salarial Pactado, en virtud de la cual se incrementarán las retribuciones en la misma diferencia porcentual, siendo aplicable dicha cláusula en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 21. Condiciones más ventajosas. Garantía ad personam.

La empresa respetará las condiciones más ventajosas que venga disfrutando el personal afectado por este Convenio, a excepción de:

El plus de antigüedad, que quedó congelado por los anteriores convenios, en cuanto al devengo de nuevos trienios para aquellos trabajadores que tuvieran consolidados más de dos, rigiéndose el cálculo del plus de antigüedad por las restantes reglas especificadas en el art. 10.

Jornada Intensiva, que lo será del 15 de junio al 15 de septiembre, según lo especificado en el art. 11 del presente Convenio.

Jubilación, que será obligatoria para todo el personal a los 65 años, en los términos y condiciones expresados en el artº 15 del presente Convenio.

Enfermedad, cuyo complemento o mejora empresarial queda regulado en los términos especificados en el artº 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 vengán 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 kgs. (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 aquélla cifra.

En caso de enfermedad común: el 100% de la base de cotización menos asistencia, desde el día treinta y uno de incapacidad hasta el cuadragésimo sexto día de incapacidad transitoria.

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 colectivos 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 de 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 ordenes.

Mecánico Visitador y Montador. Es el empleado que ha recibido formación especial y obtenido 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 G.L.P.

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 la 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 2.ª. 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.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà 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 2008

Categorías Profes.	Salario Anual (15 pagas)	Asistencia 1, 34 € por día laborable
Jefe de Administración	17.020,38	
Oficial primera admvo.	16.444,43	
Oficial segunda admvo.	14.281,49	
Auxiliar admtvo.	13.739,23	
Telefonista	13.739,23	
Operador de ordenador	13.739,23	
Conductor	13.745,16	
Conductor de reparto	11.190,04	
Conductor de reparto 2. ^a	9.056,27	
Mecánico visitador	14.194,44	
Almacenero	13.966,52	
Mozo de almacén	13.744,22	
Guarda	13.745,16	