

JUNTA DE ANDALUCIA
Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral
Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de empresa ALMERIGAS, S.A. para los años 2011-2012, Código Convenio 04000212011986 suscrito con fecha 3 de enero de 2012 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;
Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda:

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 23 de enero de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA DE GAS BUTANO ALMERIGAS, S.A. 2011-2012.**

Capítulo I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, los Delegados de Personal, como representación laboral, y, de otra parte, la representación legal de la empresa ALMERIGAS, S.A., en representación empresarial.
Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimación de los firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a la empresa ALMERIGAS, S.A., dedicada a la actividad de Agencia Distribuidora de Gases Licuados del Petróleo (Agencia Distribuidora de Butano).

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa a que se refiere el artículo anterior, sea cual fuere su categoría profesional, así como a los que ingresen en la empresa durante la vigencia del presente Convenio. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Teniendo la empresa su centro de trabajo en Almería, el ámbito territorial será aquel en el que la empresa desarrolla su actividad.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose retroactivamente sus efectos económicos desde el 1o de enero de 2011.

La duración será de DOS AÑOS contados desde primero de enero de 2011. Los atrasos podrán ser satisfechos en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 7. Forma, condiciones y plazo mínimo para la denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se enviará copia a la otra parte.

Simultáneamente con el escrito de denuncia, la parte denunciante trasladará por escrito a la otra parte propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la promoción de la negociación.

De ambas comunicaciones se tramitará su inscripción ante la Autoridad Laboral

Provincial.

En el supuesto de que no mediara denuncia, el convenio se prorrogará de año en año, si bien, los conceptos económicos se incrementarán en el porcentaje que resulte del IPC previsto para el año de referencia, con cláusula de garantía en el IPC real.

Artículo 8. Plazos máximos para inicio y fin de la negociación de un nuevo convenio.

Una vez denunciado el convenio, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio será de dos meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia, debiéndose proceder, en el indicado plazo, a constituir la Comisión Negociadora y a establecer, en su caso, un calendario de sesiones.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 12 meses, a contar desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora.

En el caso de que durante dicho plazo máximo de negociación no se alcance un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos para resolver discrepancias establecidos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), si bien el sometimiento a procedimiento arbitral tendrá carácter voluntario para las partes.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales o convenios colectivos.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 10. Garantía “Ad Personam”.

Si en el supuesto de que, por virtud de la nueva mecánica retributiva establecida y haberes fijados en este Convenio, tras la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción pactados, resultase algún trabajador con rentas salariales inferiores a las obtenidas por su trabajo ordinario, la diferencia si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de asimilación Convenio que, dada su finalidad, tendrá carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran los mismos grupos y categorías profesionales.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto,



las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación del convenio. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- 3) Mediación y arbitraje. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Adaptación y modificación del convenio. Las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, en los términos previstos en el artículo 82.3.h).2º del Estatuto de los Trabajadores.
- 5) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Una vez seguido el procedimiento regulado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo en esta materia, la Comisión Paritaria de este convenio asumirá las competencias para resolver las discrepancias habidas en el proceso negociador. La Comisión resolverá en el plazo máximo de siete días. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido, salvo para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el caso de que

hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, salvo para el supuesto previsto en el apartado 5) de este artículo, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

Artículo 13. Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interconfederal de 4 de marzo de 2005.

Capítulo III. Régimen de trabajo.

Artículo 14. Jornada.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo, de conformidad con el siguiente cuadro horario:



ALMACEN Y REPARTO

HORARIO DE INVERNO DEL 1 DE OCTUBRE AL 31 DE MAYO

	MANANA	TARDE
De Lunes a Viernes	De 8:45 a 13:30	De 16:30 a 19:30
Sábados	De 9:00 a 13:00	

HORARIO DE VERANO DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes	De 9:00 a 16:00
--------------------	-----------------

Durante el periodo de verano, para los sábados se establece un turno rotativo de guardia de un trabajador. No obstante, si fuera necesario, se podrán designar a dos trabajadores.

OFICINAS

HORARIO DE INVERNO DEL 1 DE OCTUBRE AL 31 DE MAYO

	MANANA	TARDE
FRANCISCA PÉREZ LABORDA		
De Lunes a Viernes	De 9:00 a 14:00	De 17:00 a 20:00
Sábados	De 9:00 a 13:00	

HORARIO DE VERANO DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE

De Lunes a Viernes	De 8:00 a 15:00
--------------------	-----------------

Jornadas con horario especial. Los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo para todo el personal será de 9:00 a 14:00 horas.

Con respecto a la distribución irregular de la jornada y a la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afectado al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, no sustituible por compensación económica.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa antes del mes de marzo de cada año, quedando excluidos del período vacacional los meses de campaña de invierno, de octubre a abril, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a! 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 16. Licencias.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por alumbramiento de la esposa, ampliables a diez en caso de intervención quirúrgica con carácter grave.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) También tendrá la consideración de licencia retribuida, en caso de necesidad y con previo aviso y justificación, el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a la esposa, hijos o padres, si viven en su domicilio y a sus expensas.

Artículo 17. Sobreesfuerzos.

Para el reparto de botellas industriales (treinta y cinco kilos), serán necesarios dos trabajadores.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 18. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos, y corresponden a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 14. En consecuencia, el personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá sus retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo.

Igualmente, forman parte de las percepciones de! personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 19. Salario base.

El salario base en la jornada normal de trabajo se establece para cada categoría profesional en el Anexo I.

Artículo 20. Antigüedad.

Se establece un complemento salarial por años de servicio en la empresa en la cuantía del cinco por ciento del salario base por cada cuatrienio cumplido al servicio de la empresa. Se establece un tope máximo del veinticinco por ciento de incremento salarial, por este concepto, para todo trabajador que se haya incorporado a la empresa a partir de 1º de enero de 2005.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

- a) Paga de Verano. Se abonará en el mes de Julio.
- b) Paga de Octubre. Se abonará en el mes de Octubre.
- c) Paga de Navidad. Se abonará en el mes de Diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del sueldo base más antigüedad.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios.

El importe de dichas pagas podrá prorratearse en las doce mensualidades si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores.

Artículo 22. Comisiones.

Con este concepto, se establece una retribución de carácter salarial para los trabajadores de reparto y almacén, consistente en el abono de 0,12 céntimos por bombona vendida en los repartos domiciliarios y de 0,05 céntimos por bombona vendida en gasolineras o almacén.

Los expresados importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 23. Rutas y guardias.

Con el fin de poder atender los avisos por averías, el personal técnico estará sujeto a un sistema rotatorio de guardias y fines de semana, causando cada uno de los técnicos el derecho a percibir una compensación económica de cincuenta euros semanales. En el indicado importe queda incluido el correspondiente a todas las averías.

Indemnizaciones no salariales.

Artículo 24. Quebranto de Moneda.

Por este concepto se establece un plus extrasalarial para conductores de reparto, cajeros y cobradores, en la cuantía de 30 euros mensuales, salvo en el período vacacional. Este importe se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio.



Artículo 25. Plus de Transporte.

Por este concepto se establece un plus extrasalarial para todas las categorías profesionales, en la cuantía de 106,77 euros mensuales, excluido el período vacacional.

En 2012 la cuantía será de 109,44 € mensuales.

Artículo 26. Dietas y Desplazamientos.

Dietas.

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje a localidades distintas a las que normalmente efectúa su trabajo, la empresa le abonará en concepto de dieta la cantidad que se indica,.

Por comida: 9,46 € en 2011 y 9,70 € en 2012.

Por cena: 9,46 € en 2011 y 9,70 € en 2012.

Por alojamiento y desayuno: 52,53 € en 2011 y 53,84 € en 2012.

Gastos de locomoción.

Cuando el trabajador utilice vehículo propio para servicio de la empresa se abonarán en concepto de gastos de desplazamiento la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Dicho importe deberá estar siempre ajustado al fijado en cada momento en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como cuantía exceptuada de gravamen por gastos de locomoción.

No obstante, al personal técnico, salvo acuerdo expreso en contrario, le será facilitado por la empresa el medio de locomoción para la realización de su trabajo.

Artículo 27. Ayuda escolar.

Por este concepto se establece una ayuda de 15,76 € anuales por cada hijo que curse estudios de enseñanza obligatoria.

Se abonarán en el mes de septiembre previa justificación. En 2012 su importe será de 16,15€.

Artículo 28. Hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Independientemente de otras percepciones que por este concepto puedan recibir los padres, se crea una ayuda por parte de la empresa de 26,27 euros mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico. En 2012 será de 26,93 €.

Artículo 29. Complemento a la I.T.

En caso de enfermedad o accidente la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el





trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el cien por cien del salario a percibir por el mismo, a partir del treinta y un día siguiente a la fecha de la baja, si es debido a enfermedad, y a partir del día diecisiete si se debe a accidente laboral, en ambos casos la duración máxima de este complemento será de ciento veinte días.

Capítulo V. Faltas y sanciones.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 32. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. 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.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 33. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos,



en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) 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.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) 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.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) 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.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) 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.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la





empresa o revelar a elementos extraños al mismo dato de reserva obligada.

h) 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.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) 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.

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

m) 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.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 36. Sanciones.

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 tres a quince días.

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



Artículo 37. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta 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.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 38.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Capítulo VII. Otras disposiciones.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá al personal de almacén y reparto de una dotación de uniforme de verano y otra de invierno.

Cualquier prenda que sufra un deterioro prematuro por descuido o mal trato del trabajador con el consiguiente perjuicio por la imagen dada con cara al cliente, se le exigirá al trabajador su reposición.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Multas por aparcamiento indebido.

En el supuesto de que un trabajador, realizando las funciones de reparto de mercancías dentro del casco urbano, por carecer de espacios reservados a la carga y descarga o de estacionamiento autorizado, se le impusiera una multa por aparcamiento indebido, la empresa vendrá obligada a su abono, previa comprobación de las circunstancias concurrentes en el correspondiente boletín de denuncia.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable a un máximo de tres multas al año.



Las restantes, si las hubiere, serán abonadas por el trabajador.

Artículo 42. Formación.

Sin perjuicio de que las acciones formativas que se desarrollen en la empresa puedan llevarse a cabo con cargo al crédito de que disponga conforme a lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la financiación de aquellas acciones de formación que sean requeridas por la empresa para la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores correrán de su cuenta y cargo.

Disposiciones finales

Primera.- Legislación supletoria.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las condiciones económicas, se estará por ambas partes a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral de las Agencias Distribuidoras de Butano (B.O.E. 10 de Abril de 1996) y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Segunda.- Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

ANEXO I
 TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2011

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
GRUPO I.- Personal Administrativo	
- Personal de Oficina	
Jefe de administración de 1ª	824,84
Jefe de administración de 2ª	800,61
Jefe de negociado	769,68
Oficial de primera	745,93
Oficial de segunda	745,93
Auxiliar	745,93
- Personal Auxiliar de Oficina	
Jefe auxiliar de oficina	745,93
Almacenero	745,93
Telefonista	745,93
Cobrador	745,93
Auxiliar de Oficina	745,93
GRUPO II.- Personal Subalterno	
Vigilante jurado	745,93
Conserje	745,93
Guarda	745,93
Ordenanza	745,93
GRUPO III.- Personal Obrero	
- Conductores	
Conductor vehículo pesado articulado con remolque	745,93
Conductor de camión	745,93
Conductor de turismo	745,93
Conductor repartidor	745,93
Ayudante de conductor de camión	745,93
Conductor carretilla elevadora	745,93
Mozo ayudante de conductor repartidor	745,93
- Profesionales de Oficio	
Oficial de primera	745,93
Oficial de segunda	745,93
Ayudante	745,93
Mozo de almacén	745,93
- Especialistas	
Mecánico visitador	745,93
Visitador	745,93
Montador	745,93
- Personal de Limpieza	
Limpiadora	745,93

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2012

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
GRUPO I.- Personal Administrativo	
- Personal de Oficina	
Jefe de administración de 1a	845,46
Jefe de administración de 2a	820,63
Jefe de negociado	788,92





CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
Oficial de primera	764,58
Oficial de segunda	764,58
Auxiliar	764,58
- Personal Auxiliar de Oficina	
Jefe auxiliar de oficina	764,58
Almacenero	764,58
Telefonista	764,58
Cobrador	764,58
Auxiliar de Oficina	764,58
GRUPO II.- Personal Subalterno	
Vigilante jurado	764,58
Conserje	764,58
Guarda	764,58
Ordenanza	764,58
GRUPO III.- Personal Obrero	
- Conductores	
Conductor vehículo pesado articulado con remolque	764,58
Conductor de camión.	764,58
Conductor de turismo	764,58
Conductor repartidor	764,58
Ayudante de conductor de camión	764,58
Conductor carretilla elevadora	764,58
Mozo ayudante de conductor repartidor	764,58
- Profesionales de Oficio	
Oficial de primera	764,58
Oficial de segunda	764,58
Ayudante	764,58
Mozo de almacén	764,58
- Especialistas	
Mecánico visitador	764,58
Visitador	764,58
Montador	764,58
- Personal de Limpieza	
Limpiadora	764,58

