

Artículo 8.º: De la organización del trabajo

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en los distintos grupos profesionales, es facultad exclusiva de las Empresas, que responden de su ejercicio ante el Estado. No obstante, las empresas se comprometen a llevar a cabo y establecer un sistema proporcional de distribución de zonas entre el personal repartidor, con el fin de conseguir el equilibrio necesario, en razón de las dificultades que puedan existir entre una y otra zona para el reparto de botellas.

Artículo 9.º: Clasificaciones profesionales

Las clasificaciones profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio, vienen determinadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral, de 29 de julio de 1974, prorrogado por el acuerdo MARCO en vigor desde el 1 de enero de 1996 inscrito por Resolución de 13 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 10.º: Prendas de trabajo

Por las empresas se facilitarán a sus trabajadores, las siguientes prendas de trabajo.

Para los repartidores, mecánicos, mozos de almacén y / o almaceneros, dos uniformes de invierno y dos uniformes de verano compuestos como máximo por dos prendas cada uno, a elegir según las necesidades del trabajador, y de acuerdo a la uniformidad homologada por REPSOL BUTANO, S.A., además se pondrán cuando sea necesario y con un máximo de una prenda al año, impermeable, bolas de seguridad y guantes.

Las prendas de invierno serán entregadas durante el mes de septiembre, y las de verano durante el mes de abril de cada año.

Artículo 11.º: Obligación de las prendas de trabajo

Es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que correspondan, según la época del año, así como la prohibición del uso de las mismas fuera del trabajo habitual donde se preste su servicio.

Cuando los trabajadores usen indebidamente la ropa de trabajo para otros fines a que están destinadas, se incurrirá en las siguientes faltas por parte del trabajador afectado:

- 1.º- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.
- 2.º- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave
- 3.º- El no uso de las prendas del trabajo es constitutivo de falta grave, salvo causas justificadas.

Artículo 12.º: Jornada de trabajo y distribución anual

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; en cómputo anual de 1806 horas. La distribución será la siguiente:

44 horas semanales de lunes a sábado durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre a final de febrero, pudiendo acordarse el inicio o la extensión de esta jornada por causas climatológicas.

Durante la Semana Santa la jornada laboral también será de lunes a sábado. En el caso de que jueves Santo sea festivo en la localidad, previo acuerdo con los trabajadores, se optarán por trabajar jueves santo o

UST
Alfonso Albarran

UST
Ant. Díaz Fernández

Suara Fernández Capis
A.E.G.L.P.

Carlos García-Camero
A.E.G.L.P.
Andrés de los Angeles
A.E.G.L.P.

Fernando
ACARIBU
D.E.G.L.P.

José María Solís
1974

José María Solís
1974

Juan M. Guzmán Izquierdo
UST

Julio López Puente
JULIO LOPEZ PUENTE

sábado de gloria. En caso de no existir acuerdo entre trabajador y empresa se trabajará sábado de gloria.

Se compensará el exceso de jornada no trabajando uno de los sábados comprendidos entre el 1 de diciembre al final de febrero, ambos inclusive.

35 horas semanales en jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

40 horas semanales el resto de los meses del año.

Con el fin de completar la jornada en su computo anual, se celebrará como festivo el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

En las zonas veraniegas, la jornada intensiva de los meses de julio y agosto, se disfrutarán en otra época debiendo acordarse con los trabajadores de cada Empresa afectada por la zona, el disfrute de la jornada intensiva en otro periodo del año.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada, de acuerdo con el 34 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto no cambie la legislación al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, es decir 180,6 horas.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 13.º: Antigüedad

El personal fijo que tenga acreditada y cobre antigüedad, continuará acreditándola y devengándola según la regulación legal actual al efecto, es decir, cuatrienios en una cuantía de 5 por 100 de los salarios establecidos en la Tabla Salarial del Convenio.

El personal de nueva incorporación como fijos a la empresa, no acreditarán ni devengarán antigüedad.

Artículo 14.º: Quebranto de moneda

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus repartidores y cajeros, por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 17,02 euros al mes durante el año 2012 y 2013.

Para el año 2014 y 2015 se incrementarán igual que el salario base.

Cuando el repartidor tuviera que abonar un envase de gas por pérdida o hurto del mismo, abonará el precio que cueste en cada momento.

Artículo 15.º: Plus de productividad

Será el fijado en la tabla salarial, incrementándose anualmente en la misma proporción que el salario base.

Condiciones para tener derecho al plus de productividad:

UGT
Alfonso
Alfonso

USI
Ant. Moya
Ant. Moya

Suana Ferrandet Espinosa
D.E. GUP

Caly Garenas
D.E. GUP
Andrés Sánchez González
D.E. GUP

FERNANDEZ
MARSON
D.E. GUP

UGT
Sección Sábados

Sección Sábados

Juan M. Gutierrez Espinosa de
UGT

José López
D.E. GUP

A) Será preciso que el número de botellas vendidas por todos los repartidores de la empresa, sea igual o superior a las que vendieron en el mismo mes del año anterior, siendo acumulativos por trimestres naturales, en el caso de que algún mes no consigan el número de botellas vendidas y si alcanzasen, en el computo del trimestre natural al que corresponda, quedando garantizado de este modo la posible incidencia climatológica.

B) Para obtener la media de botellas vendidas, se tendrán en cuenta el número de botellas vendidas del mes (o trimestre natural) del año referido en el apartado A y el número de repartidores que las distribuyeron en el periodo que se impute.

C) Si la media de reparto obtenido en el mes o trimestre en su caso es inferior a la del mismo periodo del año referido en el apartado A no se devengará el plus por ningún trabajador de la empresa

D) A lo largo de la vigencia de este convenio y en base a las condiciones anteriores, se fijará en cada empresa unas tablas de ventas mínimas por zonas de similares características, con el fin de homologar de una manera uniforme y definitiva los mínimos de ventas previstos.

Artículo 16.º: Incentivos por rendimiento

Este plus, retribuye el incremento sobre los mínimos de trabajo en cantidad y garantizando la calidad del mismo, entendiéndose por tal, unas adecuadas relaciones y trato con los usuarios, así como el pleno cumplimiento de las normas y políticas comerciales fijadas por la empresa.

El importe de este plus, será de 0.10 euros por botella que supere en cada mes el 92% de la media anual conseguida en el año anterior, teniendo en cuenta las ventas y días realmente trabajados en cada zona, abonándose por meses vencidos.

No obstante, y con el fin de evitar apreciaciones subjetivas en los posibles cambios de repartidores en las distintas rutas, las empresas fijarán unas tablas de ventas por rutas, en función de las mismas y homogeneizando aquellas que tengan similares características de dificultad de reparto, etc., independientemente de los repartidores que estén destinados a ellas, aplicándose en lo sucesivo dichas cantidades de referencia.

Artículo 17.º: Salario base

El salario base para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, es el que figura en la columna primera de la TABLAS SALARIALES ADJUNTAS.

Artículo 18.º: Prolongación de la jornada

Para el año 2012 y 2013, las empresas que por necesidades del servicio necesiten prolongar la jornada, en horario de la comida y por su decisión, vendrán obligadas a pagar 3,48 euros por día, a los repartidores, en concepto de prolongación de jornada en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive; las empresas que no alteren su horario habitual quedarán exentas de este pago.

Para el año 2014 y 2015 se incrementarán igual que el salario base.

Artículo 19.º: Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán dos pagas extras: una el 15 de julio y otra el 15 de diciembre, a razón del salario base más antigüedad.

Artículo 20.º: Participación en beneficios

En concepto de participación en beneficios, los trabajadores afectados por este convenio devengarán una mensualidad del salario base más antigüedad, que se abonará el 15 de marzo.

UGT
Alfonso Moray
M. López-Fuertes

Suana Fernández Espin
A.E. SLP.
Andrés Sorrotxa Gómez
(FRENUM) A.E. SLP

Carlos García-Carreño
D.E. SLP.
M. del Arco
B.E. SLP

FUENSAUTIA
ALARCON
A.E. SLP

15 x
F. J. J. J.

Juan M. Gutiérrez Izquierdo

UGT
Juan M. Gutiérrez Izquierdo

M. López-Fuertes
M. López-Fuertes

