

Texto Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para el sector de GLP envasado y Servicios Oficiales de la Región de Murcia

Artículo 1.º: Ámbito funcional y personal

El presente convenio obligará a todas las empresas y trabajadores de Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 2.º: Ámbito territorial

El Convenio obligará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 3.º: Ámbito temporal e incremento salarial

El presente Convenio tendrá una vigencia temporal de CUATRO AÑOS, comprendiendo el periodo entre el 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2019, siendo prorrogable por la tacita de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del mismo o de cualquiera de sus posibles sucesivas prorrogas.

Las tablas salariales que se aplicarán en año 2016 y hasta el 1 de julio de 2017 son mismas del 2015.

A partir del 1 de julio de 2017 se aplicará un incremento del 1,6% sobre las citadas tablas.

Para el año 2018 se aplicará un incremento del 1,6% sobre las tablas de 2017.

Para el año 2019 se aplicará un incremento del 1,5% sobre las tablas del 2018.

Artículo 4.º: Entrada en vigor

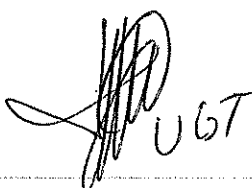
Este convenio entrará en vigor el día de su firma y sus efectos económicos serán a partir del día 1 de julio de 2017.

Artículo 5.º: Vinculación a la totalidad

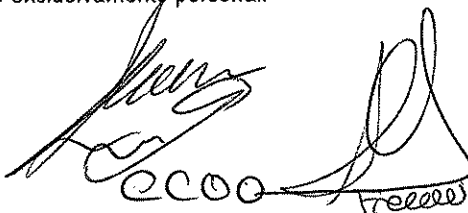
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

Artículo 6.º: Garantía - ab personam-

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso tendrá que serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.



UGT



ecoo



FREN

Artículo 7.º: Compensación

Las condiciones convenidas, son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

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, botas 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: Obligatoriedad 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:

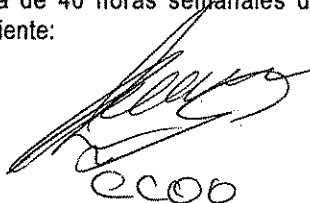
- 1.º- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.
- 2.º- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave
- 3.º- El no uso de las prendas del trabajo es constitutivo de falta grave, salvo causas justificadas.

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:



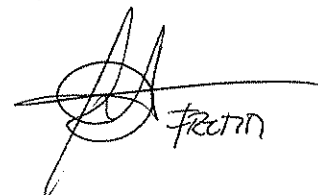
UGT



CCOB



CCOB



FRONT

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 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.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo

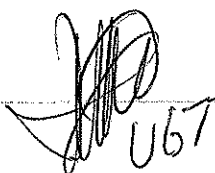
Artículo 13º: Horas Extraordinarias.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia:

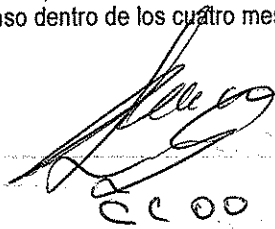
1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

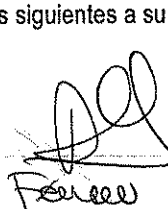
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.



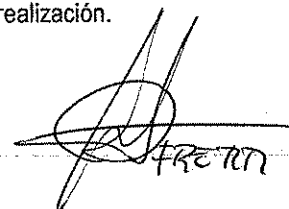
UBT



CCOO



Ferrel



FRETTA

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 14.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 15.º: Quebranto de moneda

Los trabajadores que realicen funciones de Cajeros o Cobradores, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 17,02 euros al mes durante el año 2016 y 2017.

Para el año 2018 y 2019 se incrementarán igual que el salario base.

A partir del 1 de enero del 2018 percibirá 17,29 euros por este concepto y a partir del 1 de enero de 2019, 17,55 euros.

Artículo 16.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:

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 cómputo 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.



UGT

CCOO

CGO

FRENT

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.

Por otra parte, las empresas podrán, de acuerdo con sus trabajadores o sus representantes, establecer un plan Anual de Productividad en función de sus prioridades y/o las tareas y actividades llevadas a cabo en cada una de ellas.

El Plan de Productividad contendrá tanto los objetivos generales a alcanzar por la empresa y/o sus diferentes departamentos, así como los objetivos específicos a alcanzar en cada uno de los puestos de trabajo incluidos en el Plan.

En el caso de que la empresa alcance los objetivos generales marcados, ésta establecerá una Bolsa de Productividad que será repartida entre los trabajadores que hayan superado los objetivos específicos de su puesto de trabajo.

La retribución variable que percibirá cada trabajador estará en función del Salario Base establecido en las tablas salariales de convenio vigentes en el período correspondiente para su categoría laboral y de la consecución de los objetivos individuales alcanzados.

Este premio estará supeditado al logro de los objetivos acordados, será revisado anualmente y se devengará a partir del mes siguiente a la finalización del plan o de los periodos que fijen libremente empresa y trabajadores.

Artículo 17: 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.

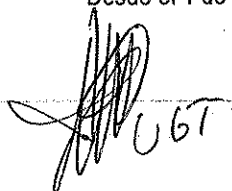
Artículo 18: Salario base

El salario base para los años 2016, 2017, 2018 y 2019, es el que figura en la columna primera de la TABLAS SALARIALES ADJUNTAS.

Artículo 19: Prolongación de la jornada

Para el año 2016 y hasta el 1 de julio de 2017, 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.

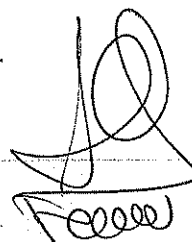
Desde el 1 de julio de 2017, dicha cuantía será 3,54 euros.



UGT



CCOO



FEEL



FRETER

Para el año 2018 y 2019 se incrementarán igual que el salario base.

Artículo 20°: Plus de Disponibilidad.

Los trabajadores que estén localizables y realicen funciones fuera de la jornada laboral o en fines de semana percibirán un plus de disponibilidad.

Su cuantía se negociará de forma colectiva en el ámbito de la empresa con los trabajadores afectados o con los representantes de los trabajadores.

El acuerdo alcanzado será ratificado por escrito por ambas partes, obligado por tanto a trabajadores y empresa a su cumplimiento.

Artículo 21°: 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 22°: 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.

Artículo 23°: Complemento por enfermedad o accidente

En caso de accidente o enfermedad común, del trabajador, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario convenio, desde el primer día en baja por accidente de trabajo o enfermedad que precise hospitalización, y a partir de los treinta días de baja en los restantes casos.

En caso en enfermedad justificada, con el aviso previo al empresario, el trabajador percibirá desde el primer día, con cargo al empresario 100% de su salario convenio, sin que este beneficio pueda exceder de tres días en el año.

Artículo 24°: Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán una vacación anual de treinta días naturales, prorrateándose por el tiempo trabajado, a los contratados temporalmente.

Artículo 25°: Calidad en el servicio

En cumplimiento de las instrucciones exigidas por REPSOL en el servicio de atención al cliente, los trabajadores prestan su total colaboración con la empresa a fin de cumplir con los conceptos de:

Mejora de atención al cliente
Imagen del trabajador
Disminución de accidentes
Estiba de botellas

En el caso de que la empresa sea sancionada por REPSOL, y se le penalice por el deficiente servicio de atención al cliente en una ruta o zona de reparto por causa atribuible al trabajador, se le detraerá de sus emolumentos a percibir, el 50% del importe de la penalización.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UBT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FRONT

Se crea una comisión de control, para estudiar las causas y procedencia de las penalizaciones que REPSOL haga a las empresas, por incumplimiento de las normas establecidas para el servicio de reparto y que se le imputen a los trabajadores. Estará compuesta por los miembros de la Comisión Paritaria y los Asesores del Convenio, adaptándose los acuerdos por votación secreta.

Artículo 26º: Contratación de personal temporal

Se acuerda la posibilidad de realizar contratos temporales por circunstancias de la producción de hasta trece meses y medio dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 27º: Plus de temporalidad

Se acuerda que los trabajadores contratados temporalmente perciban en plus mensual de 12 euros durante toda la vigencia del convenio, no devengando este plus los contratos en formación.

Artículo 28º: Contratos en formación

Las empresas que realicen contratos de formación podrán hacerlo por una duración de hasta 3 años.

Artículo 29º: Cláusula de descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio anterior correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior, de acuerdo al artículo 8.º 1º de la Ley 11/94 de 19 de mayo.

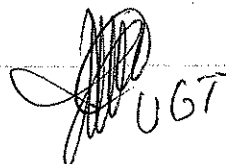
La solicitud de descuelgue se realizará ante la Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» para 2008.

La Comisión Paritaria estudiará la documentación acreditativa aportada por la empresa y su comparecencia si lo estima conveniente, así como la de los trabajadores de la misma, dictando una resolución en el plazo máximo de un mes, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución podrá ser recurrible judicialmente.

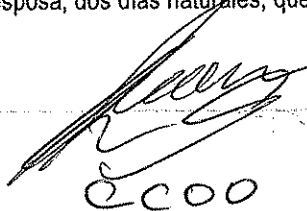
Artículo 30º: Licencias retribuidas

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

1. Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, hasta tres días naturales.
2. Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, de tres días que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la empresa.
3. Por enfermedad grave de los hijos o de los padres, si viven en su domicilio y a sus expensas, un día prorrogable previa confirmación de cinco días, se fuese el propio trabajador quien hubiera de atender al enfermo.
4. Por matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.
5. Por matrimonio, quince días naturales.
6. Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales, que podrán prorrogarse por otros dos, en caso de justificada enfermedad.



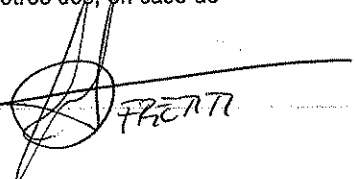
UGT



CCOO



CCOO



FRETI

7. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de quince horas al mes, salvo desplazamiento fuera de la provincia, que serán justificados por el Organismo que convoque.

8. Un día sin justificar motivo al año, preavisándolo con anterioridad.

En estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

Artículo 31º: Reconocimientos médicos

Las empresas vendrán obligadas a solicitar al Organismo que corresponda el reconocimiento médico de sus trabajadores anualmente, debiendo dar traslado del resultado a cada uno de los trabajadores sometidos a reconocimiento.

Artículo 32º: Retirada del permiso de conducir

Los conductores a quienes se les retire el permiso de conducir por tiempo de un mes, como consecuencia de haber cometido infracción de tráfico, conduciendo en vehículos de la empresa por cuenta y orden de la misma, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de que dispongan la empresa, percibiendo el salario correspondiente al puesto asignado.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados del permiso de conducir como consecuencia de embriaguez o imprudencia temeraria.

Artículo 33º: Comisión paritaria

La Comisión de Interpretación y Arbitraje estará integrada por dos representantes de la parte social, uno por CC.OO y otro por UGT y dos de la parte económica, 2 representantes de la Asociación Empresarial de GLP envasado y Servicios Oficiales de Gas de la Región de Murcia.

Artículo 34º: Acción sindical

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus delegados de Personal y por una sola vez en el año, si ellos lo solicitan, la acumulación de hasta 3 meses, de las horas sindicales, siempre que tuviere que asistir a cursos de formación organizados por un sindicato.

Será imprescindible que se solicite a la empresa con 8 días de antelación.

Artículo 35º: Descuento de la cuota en nómina

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

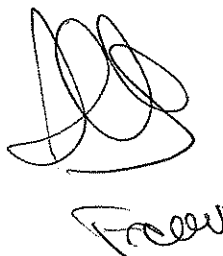
La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.



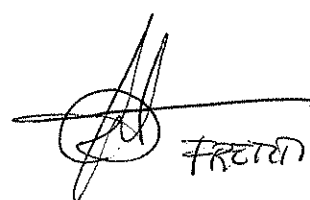
UGT



CC.OO



FRETEN



FRETEN

Artículo 36º: Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a empresas y trabajadores se adhieran al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 50, de 1 de marzo de 1997.

Artículo 37º: Legislación supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco para las Agencias Distribuidoras De Gases Licuados del Petróleo inscrito y publicado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de marzo de 1996, y el Estatuto de los Trabajadores

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes se comprometen a adaptar el sistema de clasificación profesional basado en las Categorías Profesionales a los Grupos Profesionales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2012, de 6 de julio.

En la definición de las tareas asignadas a los Grupos Profesionales se podrán tener en cuenta, no solo las tareas de reparto de los envases de GLP, sino también de todos aquellos productos que distribuyan las empresas así como sus labores comerciales.

The image shows five handwritten signatures and initials. From top-left to bottom-left, they are: a signature with 'UGT' below it; a signature with 'CCOO' below it; a signature with 'F2000' below it; a signature with 'F2000' below it; and a signature with 'F2000' below it. The signatures are in black ink on a white background.

