
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO -código convenio 03000305011981-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/7/2012, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/

2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS
AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL
PETROLEO. 2011-2012

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial, funcional y personal.-

A.- Ámbito territorial.- El presente Convenio de Trabajo, es de aplicación en toda la provincia de Alicante.

B.- Ámbito funcional.- Se regirán por el presente Convenio todas las Empresas AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO, que efectúan la distribución de los gases butano y propano envasados, así como la prestación de los servicios técnicos que los clientes receptores de los mencionados gases precisen.

C.- Ámbito personal.- Se regirán por el Convenio todos los Trabajadores que presten sus servicios en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con excepción del personal de Alta Dirección contratado al amparo del R.D. 1382/1.985, de 1 de agosto.

Artículo 2.- Vigencia.-

El presente Convenio entrará en vigor a efectos económicos y de jornada el día 1 de enero de 2.012, independientemente del día de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los salarios desde 1-1-2011 a 31-12-2011 serán los vigentes el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 3.- Duración.-

La duración del presente Convenio queda establecida en dos años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2.011 hasta el 31 de Diciembre de 2.012, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 4.- Rescisión, revisión o prórroga.-

La denuncia del convenio, a efectos de revisión del mismo deberá realizarse de forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 1 mes a la fecha de vencimiento del convenio, conforme Ley.

Si la desaparición de una de las partes hiciera imposible la negociación de un nuevo convenio, éste será prorrogado por períodos sucesivos de un año, llevando aparejada dicha prórroga la actualización del I.P.C. de los últimos doce meses

Artículo 5.- Absorción y compensación.-

Todas las mejoras económicas y condiciones laborales que se implanten en virtud de este Convenio, serán compensables y absorbibles con los aumentos y mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

Artículo 6.- Garantía «ad personam».-

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose las mismas con carácter estrictamente personal.

Artículo 7.-

Todas las Empresas seguirán abonando como mínimo durante la vigencia del presente Convenio, el mismo sistema de primas y pluses que tuvieran establecidos.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo que no puede en ningún caso aplicarse parcialmente por ninguna de las partes interesadas.

Artículo 9.- Legislación supletoria.-

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Butano, S.A., de 29-7-74 y demás Legislación vigente.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 10.- Jornada de trabajo.-

La jornada de trabajo para todas las Empresas comprendidas en el presente Convenio será de 40 horas sema-

nales de trabajo efectivo, de lunes a sábado. Se realizará una jornada en cómputo anual de 1.792 horas anuales.

Durante cuatro meses al año, a determinar por las Empresas, según necesidades del servicio, se realizará jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes. Coincidiendo con estos mismos meses el personal administrativo realizará jornada continuada de 40 horas.

Las empresas y la representación de sus trabajadores, podrán pactar en consideración a las condiciones y peculiaridades de cada empresa, la distribución irregular de la jornada, para todo su personal, con la única condición de respetar jornadas máximas y no superar la jornada en cómputo anual prevista en el apartado primero de este artículo.

Las empresas concederán, con mantenimiento de la jornada de 40 horas semanales, 18 sábados libres, según las necesidades de la empresa, pudiéndose pactar mediante acuerdo económico entre los trabajadores y las empresas, en el ámbito de la misma, la reducción o el incremento de sábados libres.

Dadas las características del servicio en este sector, al haber épocas de mayor acumulación de trabajo y otras de escaso trabajo, las empresas tendrán la facultad de reducir durante periodos de tiempo a determinar por las mismas la jornada laboral semanal, compensando en el resto del año las horas reducidas hasta completar la jornada anual de 1.792 horas.

Teniendo en cuenta las condiciones impuestas por las operadoras (en este momento Repsol y Cepsa), las empresas afectadas por el convenio podrán prolongar la jornada de trabajo hasta los domingos inclusive y quedan facultadas para, si ello fuera preciso, la contratación de personal eventual y/o autónomos para cubrir el servicio de distribución y reparto los sábados y domingos.

Artículo 11.- Vacaciones.-

Serán de 30 días naturales ininterrumpidos, a razón de salario base más antigüedad para todas las categorías.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, calculándose estas por dozavas partes y computándose como mes completo la fracción del mismo.

El periodo de vacaciones se disfrutará dentro de los meses de junio a septiembre. Todos aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa, no pudiesen disfrutarlas en aquellas fechas, percibirán una compensación económica de 136,85 euros, u ocho días de permiso retribuido, a elección de la empresa. En el disfrute de los 30 días de vacaciones solo se incluirán cuatro sábados y cuatro domingos.

Cada dependencia confeccionará con la debida antelación y, en consecuencia, acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figura el periodo de vacaciones que corresponde a cada productor. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la dirección de la empresa, procurando estén confeccionadas, por lo menos, con dos meses de antelación.

No podrá variarse el turno de vacaciones establecido salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales suficientemente justificadas por el trabajador.

La lista de turnos será confeccionada en base de las propuestas de los trabajadores afectados; en caso de discrepancias, serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la empresa, pero este derecho no podrá ser disfrutado más de un año, pasando este mismo derecho al inmediato en antigüedad.

Artículo 12.- Licencias retribuidas.-

a: Matrimonio: 15 días naturales.

b: Fallecimiento de esposa, esposo, padres de ambos cónyuges o hijos: 4 días.

c: Nacimiento de un hijo: 3 días, que se ampliarán a 2 más en caso de enfermedad justificada.

d: Enfermedad grave de la esposa, esposo, hijos o padres de ambos cónyuges: 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento por esta causa.

e: Actividad Sindical de los representantes de los trabajadores: 25 horas mensuales que podrán ser acumuladas bimensualmente, que serán empleadas en actividades propias de su cargo.

f: Traslado de domicilio del trabajador: 2 días.

g: 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La hora de lactancia se podrá sustituir, a petición de la trabajadora, por un permiso de un mes retribuido al término del permiso por maternidad.

h.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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 los apartados g y h de 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados e y f de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

i.- 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, y hermanos; en la fecha de la celebración de la ceremonia.

j.- 2 días de permiso retribuido que el trabajador podrá solicitar de la empresa con un preaviso suficiente y mínimo de siete días, siempre que no coincida con otras solicitudes o, si coincidiera, que ello no afecte al ritmo normal de trabajo en la empresa.

k.- En todo lo no previsto en esta materia y sobre las excedencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL - APRENDIZAJE

Artículo 13.- Clasificación profesional.-

a: Se mantiene lo que dispone El Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la ordenanza laboral para las agencias distribuidoras de Butano, S.A., de 29 de julio de 1.974

b: Subgrupo III, grupo II. Dada la evolución del funcionamiento real de las agencias distribuidoras de Butano se introducen las siguientes categorías, con las funciones que asimismo se establecen:

Administrativo de Agencia:

Es aquel trabajador que bajo las ordenes directas de sus superiores, es capaz de realizar por sí mismo todas y cada una de las funciones siguientes: atender al público, recogiendo pedidos, averías y reclamaciones, extendiendo los documentos y contratos necesarios, manejo de fichero tanto manual como informático, introduciendo los datos en el ordenador; confección de facturas, entradas y salidas de

almacén, control de inspecciones y, todas las necesarias para el normal funcionamiento de la agencia, tanto sea esta empresa instaladora como si no lo es.

Instalador de categoría A:

Es el que estando en posesión del carnet expedido por el Organismo Territorial Competente de la clase A, efectúa por sí mismo o con la colaboración de obreros especialistas bajo su vigilancia en operaciones de montaje, modificación, aplicación, mantenimiento y reparación de instalaciones de gas de acuerdo con la categoría de su titulación. Debe verificar y dejar en disposición de servicio las instalaciones ejecutadas por el o bajo su vigilancia, suscribiendo los certificados establecidos por la normativa vigente, revisar las instalaciones de acuerdo con lo establecido reglamentariamente, suscribiendo los certificados de revisión previa realización de las pruebas y ensayos que comprendan tanto la puesta en marcha de las instalaciones efectuadas por el o por otros instaladores.

En general todas las funciones que en relación a las instalaciones de gas le faculte su titulación.

Instalador de categoría B:

Instalador de categoría C:

Realizarán las mismas funciones que el Instalador de categoría A adaptadas a las facultades que le otorga su titulación.

Mecánico de Inspecciones y Averías:

Es el trabajador que, con instrucciones específicas, conoce las técnicas de manipulación de los GLP, envases, válvulas, monos reductores e instalaciones, y su misión consiste en atender llamadas del cliente o realización de inspecciones que no requieran titulación de Instalador.

Artículo 14.- Aprendizaje.-

Se estará a lo que en cada momento disponga la legislación en esta materia.

CAPITULO IV

RENDIMIENTOS

Artículo 15.- Rendimientos mínimos.-

a: Se establece que el rendimiento normal es el rendimiento mínimo exigible, siendo éste el que tengan acordado en cada empresa a la firma del presente Convenio.

En aquellas empresas en que no esté pactado, se procederá a su determinación entre empresa y trabajador.

En caso de discrepancia entenderá la Comisión Mixta del Convenio.

b: La remuneración del rendimiento mínimo exigible fijado en el apartado anterior, queda determinado por el salario base establecido en el presente Convenio.

c: En todas aquellas empresas en las que a partir del rendimiento mínimo que tengan pactado, estén establecidos incentivos por número de botellas que excedan del mismo, se incrementarán los incentivos existentes en un 0,5% desde la vigencia económica del Convenio.

d: En cada empresa el empleador y los empleados podrán acordar bajar los rendimientos mínimos. En este caso las cantidades que resulten del párrafo anterior (c), también deberán ser negociadas en relación al pacto sobre rendimientos mínimos.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.- Salario base.-

El salario base para el primer año de vigencia, 1-1-2011 a 31-12-2011, será por categoría el que figura en el anexo I de este Convenio, iguales a los salarios vigentes a 31-12-2010.

El salario base para el segundo año de vigencia, 1-1-2012 a 31-12-2012, será por categoría el que figura en el anexo II de este Convenio, resultado de incrementar en 0,50% (medio punto por cien) los salarios vigentes en 2010, incrementados en 1% (uno por cien).

Cláusula de inaplicación del régimen salarial.- El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Esta cláusula se condiciona a los términos y condiciones de derecho necesari-

rio del artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores. Y además, en cuanto a lo no previsto en dicho precepto y no contradija su contenido vigente en cada momento:

Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la Empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores en el plazo y condiciones de la legislación laboral vigente en cada momento. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a.- Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.

b.- Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.

c.- Propuesta salarial alternativa en su caso y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión quedará sometida a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, árbitro o mediador designado de común acuerdo, que serán competentes para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas, y en última instancia se seguirán los medios de resolución de conflictos según la legislación vigente.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los representantes de los trabajadores y la Empresa, los alcanzados por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Artículo 17.- Complemento personal transitorio por antigüedad.-

Desaparece el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad.

Los derechos adquiridos por el concepto de antigüedad, a la fecha de 31-12-2.002 subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que se venían percibiendo al 31-12-2002.

Las cantidades que por este concepto pudieren corresponder a los trabajadores subsistirán asimismo como garantía personal en los mismos términos que en el párrafo anterior.

Este concepto que como garantía personal se establece, se seguirá abonando a los trabajadores que tuvieren derecho según los párrafos anteriores, de la misma forma, cuantía y manera que se venía haciendo hasta la fecha de su desaparición y solamente a los trabajadores que tuvieren derecho a ello, de tal forma que el incremento salarial que se pacta en este y en convenios sucesivos, no será de aplicación al complemento personal transitorio que aquí se establece.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.-

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el importe de una mensualidad, a razón del salario base más antigüedad, en su caso.

El pago de dichas gratificaciones deberá efectuarse los días 5 de julio y 13 de diciembre respectivamente, o los días inmediatamente anteriores caso de ser estos festivos.

Artículo 19.- Pago de fiestas patronales.-

Se establece una paga anual, con motivo de las fiestas patronales, para los trabajadores mayores de 18 años, en la cuantía de 889,11 euros para el primer año (2011) y 902,45 euros para el segundo año (2012) de vigencia del convenio. Esta paga, con carácter general, se prorrateará en las nóminas de salario mensuales pero, de común acuerdo entre la empresa y trabajadores, se pagará excepcionalmente de una sola vez el día laborable inmediatamente anterior a la iniciación de las fiestas patronales.

Artículo 20.- Paga de beneficios.-

Será de una mensualidad del salario base más antigüedad. Se abonará el día 17 de marzo de cada año.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22.- Plus de asistencia.-

Se establece por estos conceptos un plus mensual por importe de 60,52 euros para el año 2012, que será abonado durante DOCE meses al año.

Artículo 23.- Complemento personal transitorio.-

Para todo el personal que en el anterior Convenio, que éste deroga, tuviera reconocido el concepto de Plus de carencia de incentivos por no estar trabajando con sistema de incentivos, la cantidad reconocida pasará a formar parte de este complemento. La cuantía de 33,39 euros para el año 2012 será abonada durante DOCE meses al año. En consecuencia el concepto Plus de Carencia de Incentivos queda suprimido para el futuro y por tanto este complemento personal transitorio sólo será percibido por los trabajadores que tuvieran reconocido el suprimido Plus de Carencia de Incentivos.

Artículo 24.- Quebranto de moneda.-

Los trabajadores tendrán derecho a percibir por este concepto la cantidad de 31,39 euros para el año 2012, que será abonado durante DOCE meses al año.

Artículo 25.- Entrega de butano al trabajador.-

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, las empresas les proporcionarán 25 cargas anuales de butano a precio de coste.

Artículo 26.- Dietas.-

Las dietas que establecía el artículo 29 de la antigua Ordenanza Laboral, o, en su caso, el Acuerdo marco estatal para su sustitución, se abonarán en 2012 en las cuantías siguientes: la dieta completa 22,00€, y la media dieta 10,00€.

CAPITULO VI

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 27.- Movilidad del personal.-

Se estará a cuanto dispone la legislación vigente.

Artículo 28.- Prendas de trabajo y carretillas.-

-Prendas de trabajo:

Serán proporcionadas por la empresa y consistirán:

Verano: dos uniformes reglamentarios para las agencias distribuidoras de Butano.

Invierno: dos uniformes reglamentarios para las agencias distribuidoras de Butano.

Asimismo las empresas facilitarán un impermeable en los días de lluvia a los trabajadores de calle, que será renovado previa entrega del anterior, debiendo quedar en los locales de la empresa cuando no se prevea necesaria su utilización.

-Carretillas:

Al objeto de facilitar el traslado de las botellas desde el vehículo a la entrada a los edificios, las empresas facilitarán a todos los trabajadores que los soliciten carretillas mensuales al efecto.

Artículo 29.- Cese, plazo de preaviso, contratación de personal, ascensos, etc.-

Se estará a cuanto en esta materia establezca la legislación vigente en cada momento.

Son Trabajadores eventuales los sujetos al contrato establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que regula su duración máxima y demás condiciones

CAPITULO VII

COMPLEMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 30.- Indemnización en los casos de Incapacidad Laboral.

En los casos de accidente, laboral o no, de hospitalización, y de intervención quirúrgica, las empresas completarán, a partir del primer día, la indemnización de la Seguridad Social o de la Mutua patronal de accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 del salario devengado en el mes anterior al de la baja, menos el plus de asistencia, calculándose el concepto de incentivos en el promedio de los últimos seis meses completos anteriores.

En los supuestos de incapacidad laboral derivada de enfermedad común, las empresas indemnizarán la indemnización de la Seguridad Social, entre el 4º y 20º días del

proceso de IT, hasta el 60% del salario, completarán hasta el 75% del salario entre los días 21º al 30º, ambos inclusive, y a partir del día 31º completarán hasta el 100 por 100 del salario calculado según el párrafo anterior.

A partir del día 31º el complemento indemnizatorio a cargo de la empresa hasta el 100 por 100 del salario del trabajador, podrá denegarse, abonando sólo la empresa el complemento hasta el 75 por 100, por causa debidamente justificada que valorará la Comisión Mixta de Interpretación del Art. 37, a solicitud de la empresa, y resolverá en consideración a las razones de la empresa para denegar el complemento máximo establecido anteriormente.

Artículo 31.- Plus de escolaridad.-

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, por cada hijo comprendido entre los 4 y 16 años, la cantidad de 81,06 euros el año 2012, abonables durante la primera decena del mes de octubre, previa presentación de la correspondiente matrícula.

Artículo 32.- Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

El personal, con 60 o más años cumplidos, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo en 2012 con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

Año 2012 - A los 60 años: 311,36 euros

- A los 61 años: 269,90 euros

- A los 62 años: 202,93 euros

- A los 63 años: 150,31 euros

- A los 64 años: 99,71 euros

- A los 65 años: 61,00 euros

Artículo 33.- Jubilación anticipada.-

En esta materia, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 34.- Seguro colectivo.-

Las empresas a las que obliga el presente Convenio mantendrán la póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte por accidente e invalidez permanente que garantice el percibo de las indemnizaciones que se especifican en el anexo número III.

Artículo 35.- Reconocimiento médico.-

Las empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores para los que sea preceptivo, a través de la Mutua de Accidentes. Los gastos de desplazamiento, en el supuesto de ser estos necesarios, serán a cargo de la empresa.

Estos reconocimientos o las revisiones médicas serán obligatorios para todos los trabajadores a que corresponda con arreglo a la legislación de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36.- Retirada del permiso de conducir.-

En el supuesto de retirada del carnet de conducir al trabajador por la Autoridad judicial, por un periodo de tres meses o inferior, y éste le sea necesario para prestar sus servicios en la empresa, ésta se compromete a asignarle un puesto de trabajo, por el tiempo de pérdida del permiso, siempre que no se haya calificado como imprudencia temeraria o embriaguez, percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

CAPITULO VIII

COMISION MIXTA

Artículo 37.- Procedimientos de resolución de discrepancias y Comisión Mixta de Interpretación.-

Se constituye una Comisión mixta de interpretación del Convenio, que queda constituida desde la firma del mismo, con las mismas personas que han integrado la Comisión Paritaria para su negociación, pudiendo sustituirlas en cualquier momento la Asociación de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Alicante, y los sindicatos UGT Y CCOO, en la misma proporción de 4/2/2 respectivamente que les corresponde en su constitución. La Comisión Mixta de interpretación del convenio tendrá las siguientes funciones:

1ª.- Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del Convenio.

2ª.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3ª.- Intervención en los supuestos de inaplicación del régimen salarial, del Art. 16 del Convenio.

4ª.- Intervención en el supuesto de solicitud empresarial para enervar el complemento indemnizatorio en los casos de incapacidad laboral derivada de enfermedad común a partir del 31º día, que se establece en el Art. 30 del Convenio Colectivo.

5ª.- Con arreglo a lo dispuesto en el Art. 85-3 del Estatuto de los Trabajadores, intervención para la solución de las discrepancias que puedan surgir y se planteen en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el Art. 41-6 del Estatuto de los Trabajadores y para la no aplicación del régimen salarial de la cláusula del Art. 16 del presente convenio colectivo al que se refiere el Art. 82-3 del Estatuto de los Trabajadores.

6ª.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y se le sometan por cualquiera de los afectados por sus ámbitos territorial, funcional y personal.

Para el estudio y resolución de cualquier cuestión que se derive de la aplicación del presente Convenio, cualquiera de las partes que constituye la Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones, con voz, pero sin voto, de los asesores y técnicos que consideren idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las representaciones de los trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes.

La Comisión Mixta de interpretación estará compuesta por cuatro vocales por cada una de las partes negociadoras, entre los miembros de la Comisión paritaria negociadora del convenio, dos vocales de la unión de la central sindical de CCOO, dos vocales de la central sindical de UGT, y cuatro vocales de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, siendo su domicilio indistintamente en el de U.G.T., CC.OO y Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo.

Podrán nombrar un presidente por consenso o por mayoría.

La intervención de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del mismo, mediante escrito dirigido al domicilio de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo que expresamente se designa en 03001 Alicante, Plaza de Gabriel Miró, nº 18.

La Comisión Mixta de interpretación del Convenio resolverá en el plazo de quince días naturales, siendo en todo caso sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.- Régimen disciplinario.- El régimen de premios, faltas y sanciones se rige por el Acuerdo Marzo estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las agencias distribuidoras de Butano S.A. aprobado por Orden Ministerial de 29 de Julio de 1.974, con las siguientes salvedades:

Se considera falta leve la primera vez y grave la reincidencia de la omisión de preaviso de falta de asistencia al trabajo, salvo imposibilidad; y así mismo se considerará falta leve la primera vez y grave la reincidencia en la falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o no notificada inmediatamente a la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

DERECHO DE ASAMBLEA

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, cuando así lo solicite el 30 por ciento de la plantilla o sus representantes electos.

REVISIÓN SALARIAL Para el segundo año de vigencia del Convenio:

En el caso de que al 31 de diciembre de 2.012 el I.P.C. real del año supere el 2%, excluida la repercusión del

incremento de precios del petróleo, se producirá una revisión salarial en el exceso, de forma automática, acumulable en el incremento del 0,50% pactado para el segundo año de vigencia del Convenio y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2.012.

LEY DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.-

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1.995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, y muy especialmente en base a lo expuesto en dicha ley se manifiestan totalmente de acuerdo con la no discriminación de sexos y la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo de hombres y mujeres indistintamente.

DISPOSICION ADICIONAL

El presente Convenio ha sido suscrito en la fecha abajo indicada, en diez folios numerados de papel común el texto, y tres anexos en otros tres folios numerados, por las representaciones de la central sindical de Comisiones Obreras, de la Unión General de Trabajadores y de la Asociación empresarial de ámbito provincial de Alicante de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo, representaciones legitimadas que, reuniendo las condiciones establecidas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron interlocutores para la negociación del Convenio, en sesión de constitución de la Comisión Negociadora, celebrada el día 27 de septiembre de 2.011.

Alicante, 18 de Junio de 2012

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO EN EL PERIODO ENTRE 1-1-11 Y 31-12-11.

GRUPOS PROFESIONALES - CATEGORIAS	SALARIO BASE
GRUPO II	CONVENIO
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS
SUBGRUPO I. PERSONAL DE OFICINA	
JEFE DE ADMON. DE 1ª	1054,12
JEFE DE ADMON. DE 2ª	1003,15
JEFE DE NEGOCIADO	977,62
OFICIAL DE 1ª.	911,28
OFICIAL DE 2ª.	906,29
AUXILIAR	874,5
ASPIRANTE	676,35
SUBGRUPO II. PERSONAL DE INFORMÁTICA	
ANALISTA DE APLICACIÓN	1003,15
PROGRAMADOR	876,28
OPERADOS DE ORDENADOR	874,5
PERFORISTA	874,5
SUBGRUPO III. PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO	
AUXILIAR DE OFICINA JEFE	899,36
ALMACENERO	874,5
TELEFONISTA	874,5
COBRADOR	874,5
ADMINISTRATIVO DE AGENCIA	899,36
AUXILIAR DE OFICINA	874,5
GRUPO III. PERSONAL SUBALTERNO	
VIGILANTE JURADO	874,5
CONSERJE	874,5
ORDENANZA	977,62
GRUPO IV. PERSONAL OBRERO	
CONDUCTOR DE VEHÍCULO PESADO, ARTICULADO, O CON REMOLQUE	1003,15
CONDUCTOR DE CAMIÓN	977,62
CONDUCTOR DE REPARTO	926,47
MOZO AYUDANTE DE CONDUCTOR DE REPARTO	874,5
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	874,5
SUBGRUPO II. PROFESIONALES DE OFICIO	
MAESTRO	964,88
OFICIAL DE 1ª.	926,47
OFICIAL DE 2ª.	901,15
AYUDANTE	874,5
MOZO DE ALMACÉN	874,5
SUBGRUPO III. ESPECIALISTAS	
MECÁNICO INSTALADOR A	977,62
MECÁNICO INSTALADOR B	952,08
MECÁNICO INSTALADOR C	939,4
MECÁNICO VISITADOR DE INSPECCIONES Y AVERÍAS	939,4

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO EN EL PERIODO ENTRE 1-1-12 Y 31-12-12.

GRUPOS PROFESIONALES - CATEGORIAS	SALARIO BASE
GRUPO II	CONVENIO
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS
SUBGRUPO I. PERSONAL DE OFICINA	
JEFE DE ADMON. DE 1ª	1069,93
JEFE DE ADMON. DE 2ª	1018,20
JEFE DE NEGOCIADO	992,28
OFICIAL DE 1ª.	924,95
OFICIAL DE 2ª.	920,23
AUXILIAR	887,62
ASPIRANTE	686,50
SUBGRUPO II. PERSONAL DE INFORMÁTICA	
ANALISTA DE APLICACIÓN	1018,20
PROGRAMADOR	889,42
OPERADOS DE ORDENADOR	887,62
PERFORISTA	887,62
SUBGRUPO III. PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO	
AUXILIAR DE OFICINA JEFE	912,85
ALMACENERO	887,62
TELEFONISTA	887,62
COBRADOR	887,62
ADMINISTRATIVO DE AGENCIA	912,85
AUXILIAR DE OFICINA	887,62
GRUPO III. PERSONAL SUBALTERNO	
VIGILANTE JURADO	887,62
CONSERJE	887,62
ORDENANZA	992,28
GRUPO IV. PERSONAL OBRERO	
CONDUCTOR DE VEHÍCULO PESADO, ARTICULADO, O CON REMOLQUE	1018,20
CONDUCTOR DE CAMIÓN	992,28
CONDUCTOR DE REPARTO	940,37
MOZO AYUDANTE DE CONDUCTOR DE REPARTO	887,62
CONDUCTOR DE CARRETILLA ELEVADORA	887,62
SUBGRUPO II. PROFESIONALES DE OFICIO	
MAESTRO	979,35
OFICIAL DE 1ª.	940,37
OFICIAL DE 2ª.	914,67
AYUDANTE	887,62
MOZO DE ALMACÉN	887,62
SUBGRUPO III. ESPECIALISTAS	
MECÁNICO INSTALADOR A	992,28
MECÁNICO INSTALADOR B	966,36
MECÁNICO INSTALADOR C	953,49
MECÁNICO VISITADOR DE INSPECCIONES Y AVERÍAS	953,49

ANEXO III.- Para 2012, 10.765,09 euros en caso de fallecimiento por accidente del trabajador. 2.- Para 2012, 16.150,68 euros en caso de invalidez permanente del trabajador según la siguiente escala de porcentajes: - Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna o de un brazo y un pie; o de ambas piernas o de ambos pies 100% - Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo 100% - Parálisis completa 100% - Ceguera absoluta 100% - Pérdida completa de la visión de un ojo 30% - Sordera completa 60% - Sordera completa de un oído 15% **PÉRDIDA O INUTILIZACIÓN ABSOLUTA DERECHA IZQUIERDA.** De un brazo o de la mano 60% 50% Del dedo pulgar 22% 18% Del dedo índice 15% 12% De uno de los demás dedos de la mano 8% 6% De una pierna por encima de la rodilla 50% De una pierna por debajo de la rodilla 40% Del dedo gordo de un pie 3% La pérdida de una falange del dedo pulgar de una mano o del dedo gordo del pie se indemnizará con la mitad del porcentaje establecido para la pérdida total del que se trate. Ambas partes se someten dentro de los riesgos e indemnizaciones que se establecen en este artículo, a las condiciones que se fijen en la póliza concertada al efecto.

1216123

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Jonson Controls Autobaterías SA, de Guardamar -código convenio - **VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/7/2012, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y