

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

7519 Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0198/2013; denominación, GLP Envasado y Servicios Oficiales (Anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras)); código de convenio, 30000155011982; ámbito, Sector; suscrito con fecha 07/10/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 21 de mayo de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Velez Alvarez.

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 2012 y 31 de diciembre de 2015, 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 aplicaran en año 2012 y 2013 son las publicadas en el BORM de 26 de febrero de 2011.

Para el año 2014 se aplicará un incremento del 0,3% sobre las citadas tablas.

Para el año 2015 se aplicará un incremento del 0,5% sobre las tablas del 2014.

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 enero de 2012.

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 - ad 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.

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.ª- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.

2.ª- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave

3.ª- 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 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 cómputo 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 períodos 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:

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.

Artículo 21.º: 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 22.º: Vacaciones

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

Artículo 23.º: 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, tendrá la consideración de falta muy grave del trabajador ajustándose la misma a lo dispuesto en el ANEXO I, del presente convenio.

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 24.º: Contratación de personal temporal

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

Artículo 25.º: 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 26.º: Contratos en formación

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

Artículo 27.º: Cláusula de descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio, no serán de aplicación cuando de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior, de acuerdo al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.º: 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. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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, ampliable un día más cuando además sea el propio trabajador quien hubiera de atender al enfermo, en cuyo caso se deberá preavisar a la empresa de esta circunstancia.

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.

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 29.º: 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 30.º: 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 31.º: Comisión paritaria

La Comisión de Interpretación y Arbitraje regulada por el artículo 31.º del vigente Convenio 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 32.º: 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 33.º: 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.

Artículo 34.º: 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 35.º: 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

ANEXO I

Faltas y sanciones

CRITERIOS GENERALES

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido



PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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.