

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 2652

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO AÑOS 2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018

Expediente: 16/01/0029/2015

Fecha: 06/07/2015

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000245011981.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO" para los años 2012-2013-2014-2015-2016-2017 y 2018, suscrito en la Sede del Órgano del Jurado Arbitral en Cuenca, de una parte, en representación la "ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO", por Dña. M^a Carmen de los Ríos Cotanilla (Presidenta de la Asociación), D. Javier Santiago Monejero y D. José Ángel Fortes Oltra (Miembros de la Junta Directiva de la Asociación), y por D. Carlos Paños Serrano (Asesor de la Asociación), y de otra parte, en representación de los trabajadores, por D. Jesús Lain Calleja (Secretario de Organización de FITAG-UGT-CLM) y D. Miguel Ángel Alcocer Navalón (Asesor del Sindicato UGT), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 02 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

ACUERDAN:

1º. – Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 6 de julio de 2015.

COORDINADOR PROVINCIAL,

JESUS JAEN PERAL

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO
AÑOS 2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018**

Artículo 1º- PARTES FIRMANTES.- Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE CUENCA (integrada en CEOE CEPYME CUENCA), y por la representación sindical, la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT).

Artículo 2º- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio es de aplicación en el ámbito territorial de la provincia de Cuenca.

Artículo 3º.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas distribuidoras de Gas Licuado del Petróleo en la provincia de Cuenca.

Artículo 4º- AMBITO PERSONAL.- Incluye la totalidad del personal asalariado de las empresas afectado, así como al personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio. Si la empresa tuviera varias actividades, el restante personal se registrará por sus convenios respectivos.

Artículo 5º- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cuenca, y su vigencia será de siete años, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 6º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.- Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento, obligándose las partes a constituir la mesa negociadora de un nuevo Convenio durante el último mes de vigencia del presente. No obstante, mantendrá sus efectos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 7º- VINCULACIÓN.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 8º- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Por ser condiciones más beneficiosas las mínimas establecidas en este Convenio, habrá de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, en cada caso concreto y en cada concepto, ya sean salariales o extrasalariales

Artículo 9º- ABSORCIÓN.- Las cantidades que se hubieren dado con anterioridad a la firma del Convenio serán absorbibles, salvo que se hubieren dado anticipos a cuenta del Convenio.

Artículo 10º- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone obligación de tener cubiertas las plazas enumeradas si las necesidades de la empresa lo requieren. El personal se clasificará en razón de sus funciones en:

I.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

II.- PERSONAL OPERARIO

III.- PERSONAL AUXILIAR

El grupo I lo integran las siguientes categorías:

- Encargado General
- Oficial de Primera
- Auxiliar Administrativo

El grupo II lo integran las siguientes categorías:

- Conductor-Repartidor de Camión Pesado
- Almacenero-carretillero
- Jefe de Mecánicos
- Mecánico instalador oficial de primera
- Mecánico instalador oficial de segunda
- Conductor de carretilla
- Guarda de Almacén
- Peón

El grupo III lo integran las siguientes categorías:

- Limpiador

Si existiese en alguna de las empresas afectadas por el presente Convenio, personal no incluido en la clasificación del mismo, se reconvertirá en el momento de entrada en vigor.

El Conductor-repartidor, durante los meses de baja actividad y previo acuerdo económico con la empresa, podrá asimilar y ejercer las funciones de mecánico-visitador, sin que en ningún caso ello suponga incremento de la jornada ni perjuicio económico alguno.

Artículo 11º- RETRIBUCIONES.- El sistema retributivo que establece el Convenio, sustituye al régimen salarial que de hecho o de derecho aplican las empresas en el momento de su entrada en vigor.

Dicho sistema retributivo estará compuesto por:

A.- Salario Base

B.- Complementos salariales.

Artículo 12º- SALARIO BASE.- Se fija una retribución base, correspondiente al periodo de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014, según la tabla salarial adjunta al presente Convenio (ANEXO I), siendo esta la misma tabla que la correspondiente al período de 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011.

Para el periodo de 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 0,50%. Por lo tanto ese porcentaje será aplicado a la tabla adjunta como ANEXO I, dando como resultado la tabla salarial que se adjunta como ANEXO II.

Para el periodo de 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 0,50%. Por lo tanto ese porcentaje será aplicado a la tabla adjunta como ANEXO II, dando como resultado la tabla salarial que se adjunta como ANEXO III.

Para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 0,75%. Por lo tanto ese porcentaje será aplicado a la tabla adjunta como ANEXO III, dando como resultado la tabla salarial que se adjunta como ANEXO IV.

Para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 0,75%. Por lo tanto ese porcentaje será aplicado a la tabla adjunta como ANEXO IV, dando como resultado la tabla salarial que se adjunta como ANEXO V.

Cuando se simultaneen dos o más categorías, el trabajador cobrará el salario inmediatamente superior de las categorías que simultanee.

Artículo 13º- COMPLEMENTOS SALARIALES.- Los complementos salariales están compuestos por:

A.- Antigüedad.

B.- Gratificaciones extraordinarias

C.- Plus de Reparto

D.- Plus de Quebranto de Moneda

Antigüedad.- El personal fijo de plantilla percibirá trienios al 4 por 100. La antigüedad será computada desde el momento de entrar a trabajar en la empresa, contando el tiempo de aprendizaje, baja por accidente o enfermedad y cargo público.

Gratificaciones Extraordinarias.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, a percibir: una en la primera quincena de julio y otra en la primera quincena de diciembre, siendo calculadas según media de la retribución total de los tres meses anteriores. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonará la parte correspondiente al tiempo trabajado.

Plus de reparto y descarga.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán una bonificación de 0,20 céntimos de euro por botella a partir de la número 80 en aquellas poblaciones de más de 7.500 habitantes; realizándose su cómputo por día trabajado y reflejándose la cantidad resultante en la nómina mensual correspondiente. Este apartado se refiere a los conductores repartidores y por botella repartida en Cuenca y provincia.

Plus de Quebranto de Moneda.- Los trabajadores que realicen funciones de cajeros o cobradores, percibirán en concepto de quebranto de moneda la siguiente cantidad:

En los años 2012, 2013 y 2014: 240,74 euros anuales, que será repartida y abonada en 12 mensualidades, a razón de 20,06 euros para cada uno de esos meses.

En el año 2015: 241,95 euros anuales, que será repartida y abonada en 12 mensualidades, a razón de 20,16 euros para cada uno de esos meses.

En el año 2016: 243,16 euros anuales, que será repartida y abonada en 12 mensualidades, a razón de 20,26 euros para cada uno de esos meses.

En el año 2017: 244,98 euros anuales, que será repartida y abonada en 12 mensualidades, a razón de 20,41 euros para cada uno de esos meses.

En el año 2018: 246,82 euros anuales, que será repartida y abonada en 12 mensualidades, a razón de 20,56 euros para cada uno de esos meses.

Artículo 14º- SEGURO DE ACCIDENTES.- Se contratará un seguro de accidentes de trabajo con prima a cargo de la empresa por un capital de 33.050,61 Euros en caso de muerte y en caso de invalidez permanente.

Artículo 15º- AYUDA POR FALLECIMIENTO.- En el supuesto de fallecimiento o invalidez absoluta del trabajador, por cualquier causa, la empresa concederá a sus herederos una ayuda económica única de 3.000 euros.

Artículo 16º- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y primas o inmovilizado.

Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento; siempre que no se puedan utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora normal. En el caso de ser compensado como tiempo de descanso, también se incrementará en un 75 por 100 el tiempo de descanso.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 17º- JORNADA LABORAL.- Se establece una jornada máxima laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes.

Durante los meses de junio, julio y agosto, la jornada será continuada: de 8:30 horas a 16 horas de lunes a viernes, en cuya jornada quedará garantizada la cobertura del servicio.

No obstante lo anterior, respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas de 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, sin que en ningún caso ello pueda producir mermas en las percepciones económicas del trabajador.

Artículo 18º- VACACIONES.- Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días de vacaciones naturales como mínimo al año, remuneradas según media del total de retribuciones de los tres últimos meses siendo esta entre los meses de mayo a septiembre. Los trabajadores que por motivos de trabajo no puedan disfrutarlas en esta época, recibirán una bolsa de compensación para los años 2012, 2013 y 2014, de 141,25 euros; para el año 2015, de 141,96 euros; para el año 2016, de 142,67 euros; para el año 2017, de 143,74 euros y para el año 2018, de 144,82 euros.

Artículo 19º- ROPA DE TRABAJO.- La empresa dotará a los trabajadores de ropa y calzado adecuado al tipo de trabajo y teniendo en cuenta la época del año. Así mismo, se dotará al trabajador de una cartera para cambio de dinero que se adapte por medio de una correa a la cintura del mismo y facilite la labor del cambio al cliente.

Artículo 20º- JUBILACIÓN.- Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 21º- BAJA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional percibirán durante el tiempo en que se encuentre en dicha situación, el 100 por 100 del salario real y revisable según el índice del coste de vida.

Artículo 22º- SOBRECARGAS.- Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con carga superior a 35 kilogramos. Tampoco tendrán obligación de servir ésta al interior de la vivienda, y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al cuarto piso, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 23º- DIETAS.- Los trabajadores percibirán en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

Para los años 2012, 2013 y 2014:

- Dieta Completa.- 35,99 euros/día
- Media dieta.- 13,65 euros/día o presentación de facturas

Para el año 2015:

- Dieta Completa.- 36,17 euros/día
- Media dieta.- 13,72 euros/día o presentación de facturas

Para el año 2016:

- Dieta Completa.- 36,35 euros/día
- Media dieta.- 13,79 euros/día o presentación de facturas

Para el año 2017:

- Dieta Completa.- 36,62 euros/día
- Media dieta.- 13,90 euros/día o presentación de facturas

Para el año 2018:

- Dieta Completa.- 36,89 euros/día
- Media dieta.- 14,00 euros/día o presentación de facturas

Artículo 24º- RENDIMIENTO.- Se establece que el rendimiento normal es el rendimiento exigible, siendo éste el que tengan acordado entre empresa y trabajador a la firma de este Convenio.

Aquellas empresas en que no esté pactado, podrán proceder a su determinación entre empresas y trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo lo entenderá la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 25º- DERECHOS SINDICALES.- La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 26º- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Se estará en lo establecido en el artículo 37.3.4.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, se considerará licencia retribuida, el tiempo indispensable que necesite el trabajador para acudir al Médico tanto Especialista como de Cabecera o para acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo.

Igualmente, se considerará licencia retribuida, el tiempo indispensable que el trabajador necesite para la renovación y revisión de aquellos carnés de conducción que les sean imprescindibles para el desarrollo de su trabajo.

Se amplía a dos días el permiso por traslado del domicilio habitual.

Artículo 27º- CONTRATACION INDEFINIDA.- Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y, en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:

a.- Conversión de Eventuales en indefinidos.- El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores que, en la fecha de celebración del mismo estén empleados en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este Convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

b.- Trabajadores desempleados.- También podrá suscribir este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad. Por las facultades que se confieren a la Negociación Colectiva, las partes firmantes del presente Convenio, expresan tácitamente su deseo de prolongar los efectos de este Real Decreto, hasta que sea derogado o cambiado, operando para tal fin cuantas disposiciones se regulen en materia de Negociación Colectiva.

Artículo 28º- OCUPACION EN CASO DE RETIRADA DEL CARNÉ.- En el supuesto de retirada del carné de conducción al trabajador por la autoridad administrativa o judicial y éste le sea necesario para prestar sus servicios en la empresa, ésta se compromete a asignarle otro puesto de trabajo en la empresa por un tiempo no superior a 6 meses, siempre que dicha suspensión no haya sido motivada por imprudencia temeraria o por embriaguez y la suspensión se haya producido como consecuencia del desarrollo de su trabajo. El trabajador percibirá el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 29º- VIGILANCIA DE LA SALUD.- Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio; lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino

específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

Artículo 30º- MATERNIDAD.- La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando exista riesgo para la salud de la mujer o el feto, por prescripción facultativa del médico de la empresa o de la seguridad social. Los períodos de vacaciones no serán disminuidos ni eliminados por las bajas de maternidad.

Artículo 31º- PAREJAS DE HECHO.- En relación con todos los trabajadores afectados por el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo trabajador beneficios para pareja de hecho y de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

1º.-

a) Certificado de Inscripción Padronal o Certificado de Convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en la que habite la pareja, debiendo constar igual domicilio para ambos.

b) Declaración Jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de la pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad, de los datos declarados.

2º.- El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos y su extensión será la que señale la Normativa Laboral para los aspectos de vacaciones, licencias, excedencias, faltas y sanciones, etc.

Artículo 32º- LEY DE IGUALDAD. CLÁUSULA ANTIDISCRIMINATORIA.- Las partes firmantes muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión, afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las empresas, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de las empresas, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a. Contratación y despido.
- b. Formación.
- c. Formación.
- d. Promoción.
- e. Reciclaje.
- f. Política salarial.
- g. Descripción de puestos de trabajo.
- h. Perfiles de empleados.
- i. Evaluación del desempeño.
- j. Vacaciones y permisos.
- k. Conciliación vida laboral, familiar.
- l. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas negociarán y, en su caso, acordarán las medidas oportunas con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

De este modo se elaborará, si procede y siendo que no resulta obligatorio dicho plan para empresas de menos de 250 trabajadores, un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo esta-

blecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal plan deberá contar con requerimiento expreso para su confección por alguna de las partes negociadoras.

Artículo 33º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.- Es deseo de las organizaciones firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

Artículo 34º- VIOLENCIA DE GÉNERO.- Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 35º- ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.-

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo

y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 36º- COMISION PARITARIA.- Se establece, para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una Comisión Paritaria formada por un Presidente, que será el de las deliberaciones, y tres vocales por la Central Sindical firmante del presente Convenio y otros tres por la Asociación de Empresarios y Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo.

Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y se substancien ante la jurisdicción competente, serán las que se indican en este artículo.

Artículo 37º- ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS.- Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren de común acuerdo al Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de los Conflictos (ASEC) de Castilla-La Mancha, para resolver de forma extrajudicial los conflictos que surjan, en la aplicación del mismo y otros que pudieran derivarse.

Artículo 38º- PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previstos en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

Artículo 39º- CLÁUSULA DE GÉNERO NEUTRO.- En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012-2013-2014

GRUPO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	S.MENSUAL/ EUROS
Encargado General	1.189,42.-
Jefe de Negociado	1.016,32.-
Oficial de Primera	1.016,32.-
Oficial de Segunda	956,37.-
Auxiliar Administrativo	956,37.-

Cobrador	956,37.-
Aspirante	820,41.-
GRUPO II	
Conductor de camión pesado	1.016,32.-
Conductor-repartidor	1.016,32.-
Almacenero carretillero	1.016,32.-
Jefe de Mecánicos	1.016,32.-
Mecánico Instalador oficial de primera	1.016,32.-
Mecánico Instalador oficial de segunda	915,35.-
Conductor Carretilla	915,35.-
Guarda de almacén	915,35.-
Peón	915,35.-
GRUPO III	
Limpiador863,80.-

DIETAS AÑOS 2012-1013-2014:

Dieta Completa: 35,99 €

Media Dieta: 13,65 €

Plus Quebranto Moneda: 240,74 € anuales..... 20,06 € al mes

ANEXO II**TABLA SALARIAL 2015: CON INCREMENTO DEL 0,50%**

GRUPO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	S.MENSUAL/ EUROS
Encargado General	1.195,37.-
Jefe de Negociado	1.021,40.-
Oficial de Primera	1.021,40.-
Oficial de Segunda	961,15.-
Auxiliar Administrativo	961,15.-
Cobrador	961,15.-
Aspirante	824,51.-
GRUPO II	
Conductor de camión pesado	1.021,40.-
Conductor-repartidor	1.021,40.-
Almacenero carretillero	1.021,40.-
Jefe de Mecánicos	1.021,40.-
Mecánico Instalador oficial de primera	1.021,40.-
Mecánico Instalador oficial de segunda	919,93.-
Conductor Carretilla	919,93.-
Guarda de almacén	919,93.-
Peón	919,93.-

GRUPO III

Limpiador 868,12.-

DIETAS AÑO 2015:

Dieta Completa: 36,17 €

Media Dieta: 13,72 €

Plus Quebranto Moneda: 241,95 € anuales..... 20,16 € al mes

ANEXO III**TABLA SALARIAL 2016: CON INCREMENTO DEL 0,50%**

GRUPO I

CATEGORIAS PROFESIONALES S.MENSUAL/ EUROS

Encargado General 1.201,35.-

Jefe de Negociado 1.026,50.-

Oficial de Primera 1.026,50.-

Oficial de Segunda 965,95.-

Auxiliar Administrativo 965,95.-

Cobrador 965,95.-

Aspirante 828,63.-

GRUPO II

Conductor de camión pesado 1.026,50.-

Conductor-repartidor 1.026,50.-

Almacenero carretillero 1.026,50.-

Jefe de Mecánicos 1.026,50.-

Mecánico Instalador oficial de primera 1.026,50.-

Mecánico Instalador oficial de segunda 924,53.-

Conductor Carretilla 924,53.-

Guarda de almacén 924,53.-

Peón 924,53.-

GRUPO III

Limpiador872,46.-

DIETAS AÑO 2016:

Dieta Completa: 36,35 €

Media Dieta: 13,79 €

Plus Quebranto Moneda: 243,16 € anuales..... 20,26 € al mes

ANEXO IV**TABLA SALARIAL 2017: CON INCREMENTO DEL 0,75%**

GRUPO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	S.MENSUAL/ EUROS
Encargado General	1.210,36.-
Jefe de Negociado	1.034,20.-
Oficial de Primera	1.034,20.-
Oficial de Segunda	973,19.-
Auxiliar Administrativo	973,19.-
Cobrador	973,19.-
Aspirante	834,84.-

GRUPO II

Conductor de camión pesado	1.034,20.-
Conductor-repartidor	1.034,20.-
Almacenero carretillero	1.034,20.-
Jefe de Mecánicos	1.034,20.-
Mecánico Instalador oficial de primera	1.034,20.-
Mecánico Instalador oficial de segunda	931,46.-
Conductor Carretilla	931,46.-
Guarda de almacén	931,46.-
Peón	931,46.-

GRUPO III

Limpiador879,00.-
-----------	---------------

DIETAS AÑO 2017:

Dieta Completa: 36,62 €

Media Dieta: 13,90 €

Plus Quebranto Moneda: 244,98 € anuales..... 20,41 € al mes

ANEXO V**TABLA SALARIAL 2018: CON INCREMENTO DEL 0,75%**

GRUPO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	S.MENSUAL/ EUROS
Encargado General	1.219,44.-
Jefe de Negociado	1.041,96.-
Oficial de Primera	1.041,96.-
Oficial de Segunda	980,49.-
Auxiliar Administrativo	980,49.-
Cobrador	980,49.-
Aspirante	841,10.-

GRUPO II

Conductor de camión pesado	1.041,96.-
Conductor-repartidor	1.041,96.-
Almacenero carretillero	1.041,96.-
Jefe de Mecánicos	1.041,96.-
Mecánico Instalador oficial de primera	1.041,96.-
Mecánico Instalador oficial de segunda	938,45.-
Conductor Carretilla	938,45.-
Guarda de almacén	938,45.-
Peón	938,45.-

GRUPO III

Limpiador885,60.-
-----------	---------------

DIETAS AÑO 2018:

Dieta Completa: 36,89 €

Media Dieta: 14,00 €

Plus Quebranto Moneda: 246,82 € anuales..... 20,56 € al mes