

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO (G.L.P.), GAS BUTANO Y PROPANO DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2018-2019.

Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de obligatoria aplicación para las empresas y trabajadores/as de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano comprendidas en los ámbitos funcional y personal e la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Al presente Convenio quedan sometidas todas las empresas y trabajadores/as de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano, excepto las empresas familiares que carezcan de trabajadores/as por cuenta ajena.

Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

La normativa en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado/a en las empresas de la actividad referencia y señalada dentro del ámbito territorial y funcional ya citado.

A los efectos del presente Convenio, el personal deberá estar clasificado en las categorías que aparezcan consignadas en las tablas de salario y sus funciones serán las que diga en la parte dispositiva correspondiente, sin perjuicio para los altos cargos de administración, dirección y gerencia.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

a) El periodo de vigencia del Convenio será de 2 años, desde el uno de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

b) Prorroga. Al término de su vigencia el Convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes, debiéndose constituir la Mesa Negociadora antes de los 15 días naturales al vencimiento indicado o iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo Convenio dentro de los 15 días a la constitución de la mesa.

Las cláusulas del presente Convenio mantendrán su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades liquidas y mantenidas estrictamente <<ad personam>>.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengán establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

Artículo 6.- CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO.

Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran por normativa legal con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio únicamente serán aplicables si, sumada la vigente con anterioridad al mismo, excede globalmente de las percepciones pactadas en este convenio.

Artículo 6º bis.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN.

Se constituye una comisión mixta para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo. Su composición será de carácter paritario (Patronal-Sindicatos).

Las funciones y competencias de la comisión Mixta de interpretación serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje no vinculante de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del texto del convenio pactado.
- d) La comisión mixta sea por medio de acuerdo o resolución, no podrá realizar cambio alguno en el texto del presente convenio.

Las actividades y competencia de la comisión mixta no obstruirán el libre ejercicio de las partes ante las autoridades laborales o judiciales, con el alcance regulado en la legislación vigente.

Artículo 7º.- CATEGORÍA PROFESIONAL.

Conductor/a Repartidor/a: es el trabajador/a que, conduciendo un vehículo se encarga de la distribución de la mercancía y el cobro de esta.

Mecánico/a Repartidor/a: es el operario/a que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico/a puede realizar el reparto domiciliario de las bombonas de gas butano, cuando las circunstancias lo requieran.

Administrativo/a: es el trabajador/a mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia del superior.

Peón o Mozo de Almacén: es el operario/a que realiza las funciones de organización y limpieza de la mercancía depositada en los almacenes, ayudando a la carga y descarga de los vehículos de la empresa.

Artículo 7º bis.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superior como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a

podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el trabajador/a realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 8º.- HORARIO DE TRABAJO.

Para todos los trabajadores/as afectados por este Convenio se pacta el siguiente horario:

HORARIO DE INVIERNO:

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.
Sábados de 8:00 a 13:00 horas.

HORARIO DE VERANO (julio, agosto y septiembre):

De lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas.
Sábados de 8:00 a 12:30 horas.

Para todo el personal se establece que, durante el horario de verano, se dejará un retén de una sola persona, la cual será rotativa entre los conductores/as, repartidores/as y peones/as o mozos/as de almacén.

Todo el personal anteriormente citado hará la jornada de los meses de invierno, descansando las horas de más trabajadas, en la jornada siguiente.

Sin embargo, a lo anteriormente establecido, las empresas con sus trabajadores/as podrán establecer la jornada que considere oportuna negociar, en función de sus necesidades.

Teniendo en cuenta la situación del sector, las partes firmantes del presente convenio acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 de Estatutos de los Trabajadores con el máximo del 10% anual.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 9 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular será compensable por horas de descanso a disfrutar dentro del mes en que se haya distribuido irregularmente la jornada o en otro periodo a decidir por acuerdo de las partes.

El establecimiento de la jornada que vaya a regir en un mes determinado se realizará como mínimo, a lo largo del mes anterior, para que el empresario/a pueda organizar el trabajo previsto para el próximo mes y el trabajador/a pueda organizar su tiempo de descanso, y de esta forma conciliar la vida laboral y familiar. Esta antelación tendrá como excepción a la regla, los casos excepcionales de puntas de producción o de cualquier otra naturaleza.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores/as, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado.

Si aun así no quedaran cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores/as que acredite razones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que el periodo de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

Artículo 9º.- SALARIO BASE Y SALARIO REAL.

Para el personal comprendido en esta normativa y para cada una de las categorías profesionales, el salario base es el que indica la tabla de salario anexa.

Durante la vigencia del Convenio, este salario será al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Se entenderá por salario real la suma del salario base más antigüedad, peligrosidad y penosidad, quebranto de moneda, plus de transporte y plus de convenio.

Artículo 10º.- PLUS DE PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán un plus de peligrosidad y penosidad por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 12º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 13º.- PLUS DE CONVENIO.

Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán este plus de convenio por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 14º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias de Salario Base, Plus de Convenio y Antigüedad, a abonar en los meses de marzo, junio y noviembre. Estas pagas se abonarán conjuntamente con el salario del mes que se refiere.

No obstante, las partes firmantes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en los doce mensualidades, por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario/a.

Artículo 15º.- BOLSA DE VACACIONES.

Todos los trabajadores/as percibirán una bolsa de vacaciones reflejada en la tabla anexa, que percibirán al inicio del disfrute de la misma.

Artículo 16º.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Todos los trabajadores/as del sector amparado en este Convenio percibirán el complemento de antigüedad, siempre y cuando presten sus servicios continuados en la misma empresa, el complemento de antigüedad consiste en dos trienios y cinco quinquenios con un máximo del 60%.

Artículo 17º.- VACACIONES.

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año, disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores con menos de un año disfrutaran la parte proporcional.

La planificación anual del calendario de vacaciones, así como el periodo o periodos de su disfrute (turnos de vacaciones), se fijarán como máximo en los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre el empresario/a y la representación de los trabajadores/as, teniendo en cuenta las necesidades de programación de la actividad comercial de la empresa.

En caso de que no fuera posible la fijación de los turnos de vacaciones de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, como consecuencia de que dos o más trabajadores/as solicitaran el disfrute de las vacaciones en el mismo periodo, los turnos de vacaciones se fijarán a elección de los trabajadores afectados, por sorteo o decisión de la empresa.

Artículo 18º.- LIQUIDACIÓN.

La liquidación o recaudación de las botellas se entregará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19º.- BOCADILLO.

Al realizar una jornada continuada de trabajo, el trabajador/a tiene derecho a un descanso de 20 minutos, considerado tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20º.- HORAS EXTRAS

Las horas extras se suprimirán totalmente, en caso de fuerza mayor se abonarán como corresponda legalmente.

Artículo 21º.- LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Quince días** naturales en caso de matrimonio.
- b) **Tres días** por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de **consanguinidad o afinidad**. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) **Un día** por traslado del domicilio habitual.
- d) **Por el tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatutos de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

- e) **Dos días de asuntos propios** a disfrutar preferentemente de febrero a octubre de mutuo acuerdo con la empresa. Los mismo no podrán ser acumulables a las vacaciones y a los días festivos, salvo motivo justificado debidamente.
- f) **Para realizar** funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) **Por el tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá 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 de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

i) **Artículo 22º.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

Los trabajadores/as en situación I.T. con independencia de la causa, percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del total de las retribuciones, incluidas las pagas extraordinarias, con un máximo de 12 mensualidades.

Durante el periodo de I.T. el trabajador/a estará obligado a acreditarse situación mediante entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

Artículo 23º.- SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL.

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores/as, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breve en función de la peligrosidad para la salud de la persona trabajadora.

Artículo 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Los trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos que la legislación vigente exige para poder acceder a la jubilación anticipada, pacten de mutuo acuerdo con la empresa el paso a tal situación, se les compensará con tiempo de vacaciones según la escala siguiente:

- | | |
|---|--|
| 1. Si la jubilación se produce a los 60 años: | 12 meses de permiso retribuido. |
| 2. Si la jubilación se produce a los 61 años: | 10 meses de permiso retribuido. |
| 3. Si la jubilación se produce a los 62 años: | 8 meses de permiso retribuido. |
| 4. Si la jubilación se produce a los 63 años: | 6 meses de permiso retribuido. |
| 5. Si la jubilación se produce a los 64 años: | 4 meses de permiso retribuido. |
| 6. Si la jubilación se produce a los 65 años: | 2 meses de permiso retribuido. |

Artículo 25º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia de jubilación parcial del **Real Decreto 20/2018, de 7 de diciembre de 2018**, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Artículo 26º.- ESTUDIO ERGONÓMICO.

Las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Paritaria para el seguimiento y promoción de la salud laboral en el seno del colectivo de los trabajadores del sector de este convenio.

Artículo 27º.- SEGURO DE INVALIDEZ Y MUERTE.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen, a la firman del mismo a concertar una póliza de seguro de accidente para los casos de invalidez o muerte, para todos sus trabajadores/as.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- **Para muerte: veinticinco mil euros (25.000 euros).**
- **Para invalidez: treinta y cinco mil euros (35.000 euros).**

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

- **Primero:** muerte
- **Segundo:** gran invalidez
- **Tercero:** invalidez absoluta ara cualquier tipo de actividad remunerada
- **Cuarto:** invalidez total que le incapacite para su trabajo habitual.

Dentro de los noventa días siguientes a la aprobación de este convenio colectivo, las empresas deberán facilitar certificado o fotocopia de la póliza del seguro de accidentes del trabajador/a.

Artículo 28º.- FORMACIÓN.

Sin perjuicio de los dispuesto sobre formación en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa instrumentará la realización a cargo de sí misma de todos los cursos de reciclaje del ADR, renovación de los mismos y de los certificados necesarios para la renovación.

Para poder ser contratado como conductor/repartidor/a el trabajador/a deberá tener necesariamente el certificado de formación para los conductores de vehículos que transporten mercancías peligrosas (ADR) y las renovaciones que corresponda, siendo causa de resolución del contrato la falta de este requisito. Además, promoverá la realización de cursos de formación, a través de las organizaciones empresariales en las que se encuentre integrada, en relación con los distintos órganos públicos.

Artículo 29º.- PRENDA DE TRABAJO

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores/as las prendas de trabajo, al iniciar su relación laboral en el número y forma siguiente: dos veces al año la primera se entregará en la primera quincena de enero y la segunda entrega en la primera quincena del mes de junio. En cuanto a la ropa de invierno (chaqueta), los primeros días de octubre (1-5). Si el trabajador/a necesitara alguna prenda por estar en mala condiciones se le entregará.

Será obligatorio por parte de los trabajadores/as el uso de tales prendas, durante la jornada laboral.



El total de las prendas anuales serán las siguientes:

6 camisas

6 pantalones

2 pares de calzado adecuado

1 chaqueta de invierno o prenda de abrigo o chubasquero impermeable y transpirable

Los guantes necesarios para realizar su trabajo

Las prendas de trabajo pertenecen a la empresa hasta su caducidad.

El personal administrativo/a percibirá como compensación una cantidad de 50 euros, que se le abonarán en el mes de junio.

Artículo 30º.- DERECHOS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirán que los trabajadores/as afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical, sin interrumpir la labor normal del trabajador/a en las empresas. Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de los trabajadores/as de sindicalizarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación Sindical. A los delegados presentes en la mesa de negociación se les concederán las horas necesarias para las reuniones previstas del convenio.

Artículo 31º.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a una central Sindical, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota que corresponda mensualmente. La empresa emitirá todos los meses el listado de todos sus trabajadores/as afiliados/as al sindicato que corresponda con descuento en nómina, y a su vez emitirá copia de ingreso o transferencia. La central sindical le emitirá a la empresa el nombre de los trabajadores/as afiliados/as a los que se le debe realizar el descuento en nómina, su número de cuenta corriente y bando del sindicato para dicho ingreso de las cuotas mensuales de los afiliados/as.

Artículo 32º.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Los trabajos en domingo y festivos de venta en los almacenes, podrá hacerse voluntariamente por los trabajadores/as, compensándose dicha prestación a razón de lo que estipula la Ley.

Artículo 33º.- INCREMENTO SALARIAL

Se acuerda un incremento salarial sobre todos los conceptos económicos, para los años 2018 y 2019, que se calculará de la siguiente forma:

Para el año **2018** se acuerda una subida salarial, sobre la tabla de 2017, del 1,8%.

Para el año **2019** se acuerda una subida salarial, sobre la tabla de 2018, del 2%.

Artículo 34º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

El trabajador y la trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario/a respetando, e su caso, lo previsto en aquella.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 aquella.

La trabajadora o el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedentes voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, se tendrá derecho a un periodo no superior a tres años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efecto de la Seguridad Social.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Este es un derecho de carácter individual.

Artículo 35º.- GARANTÍA DE PUESTO DE TRABAJO.

- A. Los trabajadores/as que se vean privados del carnet de conducir, si éste es necesario para el ejercicio de sus funciones en la empresa, verán suspendido temporalmente su contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure tal suspensión, y en todo caso, con un máximo de 6 meses. Este supuesto no será válido en aquellos casos en los que exista sentencia condenatoria por conducción temeraria.
- B. Si el trabajador/a no renovara su carnet específico de ADR en los periodos previstos, siendo éste necesario para el ejercicio de sus funciones en la empresa verán suspendido temporalmente su contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo, hasta que logre renovar dicho carnet, y en ningún caso más allá de un periodo de 3 meses desde que caduque su carnet ADR.

ARTICULO 36º.- CONTRATO DE EVENTUALIDAD.

Se considerará contrato eventual, el que se concierte para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se producen.

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prorroga:

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

ANEXO I

RETRIBUCIONES.

Ambas partes (empresa y sindicatos) se comprometen a velar por la igualdad de retribución para los trabajadores/as con trabajos de igual valor, definiendo este concepto como, aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimiento, aptitudes e iniciativas), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidad (de mando, supervisión y seguridad sobre otras personas) y condición de trabajo.

El personal contratado a tiempo parcial disfrutará de los mismos derechos igualdad de condiciones de trabajo y relaciones laborales que los demás miembros de la plantilla.

Principio de igualdad.

Ambas partes se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el radical o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones o ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier

tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombre, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centro de trabajo.

ANEXO II

PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA

La ingestión del alcohol u otras sustancias estupefacientes aminora la actividad cerebral y pone en grave peligro la circulación de vehículos en general, con especial peligrosidad para los vehículos de transporte de mercancías peligrosas.

Por ello es necesario, como medida de prevención, realizar pruebas de alcoholemia para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas a los /as trabajadores/as de la empresa de distribución de butano, propano y otros gases licuados del petróleo, y, sobre todo, a los/as conductores/as de los vehículos de distribución, dada la actividad que desempeñan.

Estas pruebas deben ser realizadas con periodicidad, sin perjuicio de que puedan ser realizadas en otros momentos distintos a los de las pruebas periódicas.

Los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores amparan la facultad del empresario, o personas en quien este delegue, para dictar órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de su poder de dirección. El artículo 5 señala, como deberes básicos del trabajador, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, y cumplir las órdenes e

instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva. Por otro lado, el artículo faculta al empresario para la adopción de cuantas medidas estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Asimismo, el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, estipula que el empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con consentimiento del interesado, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, sus compañeros, para otras personas relacionadas con empresa o para personas o bienes en general, o cuando así lo disponga la Ley. Si nos ceñimos a la salvedad aludida por la norma, los conductores profesionales de vehículo, pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberían someterse, obligatoriamente, a las pruebas de alcoholemia y para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas impuestas por la empresa.

Límites legales de alcohol y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes y otras sustancias análogas.

Durante las pruebas de alcoholemia, el personal encargado de la realización de las mismas deberá verificar que los/as trabajadores/as no superan el límite establecido para su colectivo. Así el artículo 20.1 del Reglamento General al transporte de mercancías con un peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos, vehículos destinados al transporte de viajeros de más de nueve plazas, o de servicio público, al de escolar o de menores, al de mercancías peligrosas o de servicio de urgencia o transportes especiales, los conductores no podrán conducir con una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro, o de alcohol, en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

Cualquier variación en los límites establecidos por la legislación o norma pactada y que resulten vigentes serán inmediatamente de aplicación a los límites máximos de alcoholemia y de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas que se determinan en esta norma.

Para el resto de trabajadores/as, la tasa de alcohol en sangre no puede ser superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro. No obstante, los conductores de cualquier vehículo no podrán superar la tasa de alcohol en sangre de 0,3 gramos por litro, ni de alcohol en aire espirado de 0,15 miligramos por litro, durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir.

Con relación a las sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes y otras sustancias análogas, y puesto que no existe normativa que determine los límites mínimos admisibles, ni el grado de incidencia de estas sustancias tengan en la conducción, los resultados de su análisis deberán ser negativo, de manera que la detección de tales sustancias será causa de aplicación de las sanciones que se regulan en este artículo.

ANEXO III.

«Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

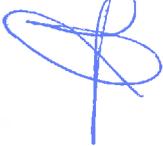
b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de

suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.



e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.



2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:



a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.



d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán

disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

ANEXO IV.

COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL EN EL SENO DEL COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL CONVENIO DE LA EMPRESAS EXPENDEDORAS DE BUTANO.

Por medio del presente acuerdo se crea la Comisión para el Seguimiento y Promoción de la Salud Laboral en el colectivo de los trabajadores que prestan sus servicios en el seno de las empresas dedicadas a la distribución de gases licuados del petróleo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el marco del convenio colectivo que regula las condiciones laborales de los trabajadores en estas empresas.

Las especiales condiciones de esfuerzo que conlleva la prestación del trabajo desarrollado por los trabajadores de este colectivo, ha supuesto que los componentes de la mesa de negociación del convenio colectivo, preocupados por la salud laboral de los trabajadores, decidieran crear esta Comisión, cuya función se circunscribe a la promoción y seguimiento de la salud de los trabajadores, por medio de la implantación de cursos que los formen en la manipulación de cargas, de manera que eviten las consecuencias que una manipulación inadecuada pueda suponer para la integridad física y salud de los trabajadores a medio o largo plazo.

Para la consecución de este objetivo, la Comisión promoverá en el seno de Femete y al amparo de cuantas subvenciones pueda acogerse, la realización de cursos que tengan como finalidad enseñarles la mejor forma de manipular las cargas y el mejor uso de los medios que las empresas ponen a su alcance, para mejorar el resultado de su trabajo, minimizar el esfuerzo y evitar lesiones que puedan resultar incapacitantes a medio o largo plazo.

Esta Comisión se propone también como finalidad, la recepción de cuantas consultas, propuesta o quejas puedan producirse en lo relativo a la salud de los trabajadores, relacionada con la forma de manipular las cargas y la minimización en la realización del esfuerzo, pudiendo, si fuera necesario, realizar cuantas consultas se consideren oportunas a los profesionales dedicados a tratar la cuestión de la ergonomía en la forma del uso y manipulación de cargas. Y todo ello, en el marco y teniendo siempre como base, las instrucciones que las empresas reciban de los organismos de prevención de riesgos laborales en esta materia.

La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario para resolver las consultas, las propuestas o las quejas que los trabajadores o empresas afectadas puedan realizarse. Las reuniones se realizarán en la sede de la Asociación que integra las empresas del sector, en la C/ Mazo nº7, La Laguna. Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes que la integran, debiendo celebrarse en el breve plazo posible y nunca más allá de un plazo de 10 días desde su convocatoria. Para la resolución de las consultas, las propuestas o las quejas que se formulen podrán celebrarse cuantas sesiones tengan por conveniente los miembros de la Comisión y podrá invitarse a las reuniones a cuantos profesionales se estime oportunos, para la resolución de las cuestiones planteadas.