



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Distribución Butano de Bizkaia (código de convenio 48000375011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 7 de enero de 2021. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE BUTANO DE LA PROVINCIA DE VIZCAYA**

AÑOS 2020, 2021, 2022 Y 2023

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.— *Ámbito territorial***

El presente Convenio se aplicará a las empresas que se dediquen a la actividad de venta y distribución de Gas Licuado del Petróleo envasado, en la provincia de Vizcaya.

Artículo 2.— *Ámbito personal*

El Convenio afecta a la totalidad del personal que con relación laboral se halla en dichas Empresas.

Artículo 3.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2023.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado al 30 de octubre de 2023, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio en el mes de enero del año 2024.

CAPÍTULO II

JORNADA Y VACACIONES**Artículo 4.— *Jornada***

Se establecerá la siguiente jornada de trabajo durante la vigencia del convenio:

- 1.730 horas en 2020.
- 1.726 horas en 2021.
- 1.723 horas en 2022.
- 1.720 horas en 2023.

Que se distribuirán de lunes a viernes, salvo los meses de enero, febrero y diciembre que se distribuirán de lunes a sábado.

En las zonas propias de veraneo en los que puede producirse un aumento de la demanda durante el periodo citado, los tres meses en que se trabajará el sábado serán fijados por las Empresas afectadas y sus trabajadores en su momento, excepción hecha del personal de oficina que cerrará los sábados señalados en el párrafo anterior.

La flexibilidad de la jornada anual será de un máximo del 5%, no pudiéndose emplear para trabajar domingos o festivos.

Artículo 5.— *Calendario laboral*

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario Oficial en el Boletín Oficial del País Vasco las empresas señalarán, con la intervención de los representantes sindicales, el Calendario Laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fechas de disfrute de vacaciones, descansos y días festivos.

El Calendario Laboral deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo durante todo el año.

Artículo 6.— *Vacaciones*

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales a partir de que cuenten con un año de antigüedad al servicio de la Empresa.



Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubiesen complementado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los conductores/repartidores dada su especialidad percibirán a partir del 1 de enero de 2020 durante las vacaciones el importe del salario de tablas más 560 euros, y con idéntico criterio los ayudantes de reparto, la cantidad de 490 Euros, debiendo en este último caso la Empresa optar entre el abono de dicha cantidad o el promedio de las primas percibidas durante los doce últimos meses debiendo respetarse en todo caso el sistema retributivo vigente en la actualidad, salvo pacto en contrario de las partes.

Artículo 7.— Horas extraordinarias

El Acuerdo por el empleo suscrito por los Sindicatos y Confebask (CEBEK, ADEGI, SEA) articula el procedimiento a seguir para la eliminación de las horas extraordinarias.

No obstante, se realizarán de manera obligatoria las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y que por las circunstancias en que se producen no puedan ser sustituidas por contratos de tiempo determinado y carácter parcial.

El valor de la hora extraordinaria, en retribución o descanso en defecto de acuerdo entre empresa y trabajador, será con un recargo del 50% sobre una hora ordinaria.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen el Acuerdo Interconfederal, sobre horas extraordinarias de 15 de enero de 1999 («BOPV» 2 de febrero de 1999) suscrito por Confebask (CEBEK, ADEGI, SEA) y los sindicatos ELA, CC. OO, UGT y LAB en sus propios términos, condiciones y vigencia.

Artículo 8.— Trabajo en sábados

El personal de reparto que tenga necesidad de trabajar algún sábado o festivo para finalizar su ruta de reparto, siendo siempre con carácter voluntario y con el visto bueno de la empresa, percibirá un plus especial de 0,729 euros/botella reparto domiciliario y 0,302 euros/botella suministrada a punto de venta.

Alternativamente a esta retribución, el personal de reparto podrá optar por compensar los días trabajados en sábado con días de vacaciones en temporada baja. La fórmula de compensación será igual a sábado con actividad superior a 100 botellas/día y con un mínimo de reparto domiciliario del 50% por un día de vacación completo.

Asimismo, también se podrá optar por una compensación mixta, 50% retribución 50% día vacación en temporada baja.

El personal de reparto podrá optar libremente el sistema retributivo expuesto.

CAPÍTULO III

Artículo 9.— Salarios

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio tendrán el salario mensual que se fije en la tabla que como anexo se incorpora al presente Convenio, para el año 2020.

Con efectos de 1 de enero del 2020, se revisarán todos los conceptos económicos del presente Convenio con el I.P.C. CAPV del 2019 para todas las categorías efectuándose dicho incremento sobre las condiciones económicas vigentes al 31 de diciembre del año 2019.

Con efectos de 1 de enero del 2021, se revisarán todos los conceptos económicos del presente Convenio con el I.P.C. CAPV del 2020 + 0,5% para todas las categorías efectuándose dicho incremento sobre las condiciones económicas vigentes al 31 de diciembre del año 2020.

Con efectos de 1 de enero del 2022, se revisarán todos los conceptos económicos del presente Convenio con el I.P.C. CAPV del 2021 + 1% para todas las categorías



efectuándose dicho incremento sobre las condiciones económicas vigentes al 31 de diciembre del año 2021.

Con efectos de 1 de enero del 2023, se revisarán todos los conceptos económicos del presente Convenio con el I.P.C. CAPV del 2022 + 1% para todas las categorías efectuándose dicho incremento sobre las condiciones económicas vigentes al 31 de diciembre del año 2022.

En el caso que en alguno de los años de vigencia del Convenio, el IPC del año anterior que sirve como referencia fuese negativo, se aplicará como incremento para el año en cuestión exclusivamente el diferencial al alza pactado para dicho año.

Si por razones de carácter excepcional, y ajenas a la voluntad de las partes firmantes, se considerase especialmente grave para las empresas la aplicación del incremento pactado, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para analizar la inaplicación del incremento, manteniéndose en cualquier caso el IPC del año anterior como incremento mínimo.

Artículo 10.— Prima venta botella

Se establece una prima por cada botella transportada vendida, cobrada y servida a domicilio, para los empleados de reparto, que se las distribuirán a partes iguales.

La comisión por botella, que retribuye las posibles prolongaciones de jornada, se cotizará íntegramente como complemento de cantidad y calidad a la Seguridad Social.

Su cuantía por botella será desde 1 de enero de 2020:

Escalas	Media	Total año	Prima
< 70		15.000	0,202
70-80	75	16.500	0,237
80-90	85	18.700	0,320
90-100	95	20.900	0,405
> 100	105	23.100	0,487

Las botellas entregadas en los puntos de venta no computan en la escala anterior y se abonarán todas ellas por el mínimo de dicha escala (0,202).

En los periodos de IT se imputarán como vendidas la media obtenida en los 12 meses anteriores, para el cálculo de las botellas anuales vendidas.

Artículo 11.— Antigüedad

Se establece en concepto de completo personal por antigüedad la cantidad de 43,30 euros por cuatrienio en el año 2020.

Artículo 12.— Garantía mínima

A partir del 1/01/2020 se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia, un incremento, mínimo igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31 de diciembre y el 1 de enero del año siguiente.

Artículo 13.— Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de una mensualidad del salario de la tabla y antigüedad cada una de ellas, y se harán efectivas al personal en los meses de junio y diciembre de cada año. Estas gratificaciones se percibirán completas aun habiendo estado en situación de Incapacidad Temporal en el periodo de devengo.

Artículo 14.— Quebranto de moneda

Todo el personal que sea responsable del manejo del dinero en efectivo recibirá, en concepto de Quebranto de Moneda 21,38 Euros en el año 2020, por mes trabajado.

**Artículo 15.— Rendimientos**

El personal se compromete a mantener un rendimiento medio igual al del año anterior en igualdad de condiciones.

Artículo 16.— Condiciones más ventajosas

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO IV
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 17.— Enfermedad y accidente

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio en los casos de Incapacidad Temporal derivadas de cualquier causa, percibirán desde el primer día el 100% de la base reguladora del mes anterior, sin prorrateo de pagas extras.

El complemento a cargo de la Empresa quedará condicionado a que, el trabajador previamente a dicha situación (IT) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación (periodo de carencia), sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de dieciocho meses y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

En los periodos de IT del personal de reparto se imputarán como vendidas la media obtenida en los 12 meses anteriores, para el cálculo de las botellas anuales vendidas.

Artículo 18.— Seguro de invalidez y muerte

Las pólizas de los Seguros de Accidentes que se contratarán por las Empresas a partir del 1 de enero de 2020 para cubrir responsabilidad en caso de Invalidez o Muerte, deberán garantizar:

- Por muerte o invalidez permanente total o absoluta por accidente: 33.000 euros
- Cuando sean derivadas de accidente de circulación: 63.000 euros.

Dentro de los sesenta días siguientes a la contratación o la renovación de la póliza, la Empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

Artículo 19.— Ropa de trabajo

La empresa proporcionará al personal de reparto ropa de trabajo, consistente en dos trajes al año, una ropa de agua cada dos años, un par de botas de las denominadas «chirucas» al año y, al personal de oficina una bata al año, cuyo tipo se consultara con los Delegados de Personal, siendo entregada en el primer trimestre del año.

Artículo 20.— Plus de transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y, cuyo domicilio diste a más de 2 Km. del centro de trabajo tendrán derecho, en todo caso, al abono de los billetes de un viaje de ida y otro de vuelta en el transporte colectivo más próximo y económico si existiese.

Artículo 21.— Dietas

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad que habitualmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y dietas, siendo éstas últimas de 55,91 euros en el año 2020, por cada dieta completa, siempre que ésta actuación se efectúe fuera de la demarcación de la Agencia en que preste servicios.

Tanto los conductores y ayudantes como los mozos de reparto en ruta, en atención a su especial cometido, que en ocasiones los obliga a efectuar las comidas durante el trayecto de la misma, percibirán 10,29 euros en el año 2020 por cada día que su jornada de trabajo les impida llegar a su casa entre las 14:00 y 17:00 horas.



Se considerará ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en que estén prestando servicio.

Artículo 22.— Retirada del carnet

La retirada personal del carnet de conducir en virtud de sentencia judicial firme o del T.P.C., motivada por accidente de circulación sufrido con vehículo de la Empresa durante las horas de Trabajo, siempre que no sea debido a temeridad o negligencia grave, obligará a la Empresa a dar ocupación efectiva al trabajador en otro puesto de trabajo percibiendo la retribución correspondiente a este último.

Los costos que originen la obtención del T.P.C. serán a cargo de la Empresa.

Artículo 23.— Jornada intensiva

Las Empresas cuya plantilla, sistema de trabajo o zona de reparto se lo permita, establecerán durante los meses de verano (julio, agosto y septiembre) para el personal de oficina, la jornada intensiva, siempre que, por medio de guardias o cualquier otro, queden atendidas las necesidades del servicio.

Las discrepancias que surjan en la aplicación de los criterios contenidos en este artículo serán sometidas obligatoriamente a la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 24.— Plazas vacantes

Cuando se produzca una vacante en las categorías de guardas, almaceneros y conductores de carretilla, tendrán preferencia para ocuparlas el personal de reparto.

La retribución será la correspondiente a la nueva categoría a desempeñar.

Artículo 25.— Reconocimiento médico

A través de las Entidades Aseguradoras de Accidentes de trabajo, y con la intervención de los representantes de los trabajadores se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 26.— Excedencias por motivos sindicales

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior será obligatoria su concesión para la Empresa, debiendo readmitir en su puesto de trabajo en el plazo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo, al representante sindical excedente.

Artículo 27.— Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, uno de los días será laboral a efectos de la inscripción registral.
- c) Cinco días naturales en casos de fallecimiento de cónyuge o hijo/s. En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de cónyuge o hijo/s 3 días naturales.
- d) Dos días naturales en casos grave enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario o fallecimiento del resto de parientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazarse al efecto. En los casos de enfermedad la licencia podrá fraccionarse mientras dure la enfermedad.
- e) Si los permisos retribuidos contemplados en los puntos b), c) y d) anteriores comenzasen en día de descanso semanal o festivo, se trasladará su inicio al primer día laborable después del hecho causante.



- f) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, padres o hijos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- g) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
- i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
- j) Dos días de libre disposición del trabajador, cuyo disfrute deberá preavisarlo con tres días de antelación, y en ningún caso podrán disfrutarlo simultáneamente más de un trabajador del mismo servicio, ni cuando el disfrute afecte a los servicios de atención al cliente.
- k) Por el tiempo necesario para la asistencia del trabajador al médico de cabecera o especialista, si el tiempo de consulta es coincidente con el horario de trabajo.
- l) Por el tiempo imprescindible para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicha consulta sea coincidente con el de su jornada laboral.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso, se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

Artículo 28.— Premio permanencia

En atención a paliar los posibles efectos que sobre el desempleo pudiera tener, los firmantes de este Convenio acuerdan la Jubilación con el 100% de los derechos pasivos a los 64 años, de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las Empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contempla el Real Decreto 1994/1985 de 17 de julio (Mínimo de un año).

Como medida de fomento de empleo y facilitar el acceso al mundo laboral, se recomienda la jubilación al cumplir los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos para ello, y los trabajadores que hayan sido mutualistas antes del 1 de enero de 1967, que anticipen su jubilación entre los 61 y 64 años siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- Jubilación anticipada a los 61 años: con 20 años de antigüedad, 7 mensualidades
- Jubilación anticipada a los 62 años: con 15 años de antigüedad, 6 mensualidades
- Jubilación anticipada a los 63 años: con 15 años de antigüedad, 5 mensualidades
- Jubilación anticipada a los 64 años: con 10 años de antigüedad, 4 mensualidades

Estas ayudas serán incompatibles con el contrato de relevo o el de sustitución en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 29.— Periodo de prueba y dimisión

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Técnicos Titulados: 6 meses.
- Cualificados: 3 meses.
- No cualificados: 15 días.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal titulado, con responsabilidad de mando y comerciales: dos meses. Resto del personal: 20 días.



El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 30.— Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad o responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien ésta delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Esta organización se entenderá entre otras a las siguientes cuestiones:

- a) Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal.
- b) Fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de realización de su contrato y la exigencia consecuente del mínimo nivel de pérdidas, desperdicios o errores.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, utillaje y materiales encomendado a su cuidado.
- d) La distribución del personal de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- e) La adaptación de la carga de trabajo, tareas y funciones, que resulten de aplicar las nuevas técnicas, procesos o tecnologías, a los trabajos específicos de cada trabajador.

Artículo 31.— Contratación

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, con contrato de relevo y a tiempo parcial.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

Artículo 32.— Contrato de relevo

Los firmantes de este Convenio Colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de la fórmula contractual del contrato de relevo, como pauta que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, pueda ser favorecedora de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación del contrato de relevo.

Artículo 33.— Movilidad funcional

La dirección de la empresa podrá dentro de la pertenencia del trabajador al grupo profesional correspondiente, llevar a cabo el cambio de funciones y de puesto de trabajo, siempre, que estas correspondan o queden comprendidas dentro del grupo profesional al que el trabajador este encuadrado, sin perjuicio de que para llevarlo a efecto y cuando sea preciso, puede el empresario, o sus empresas, adscribir al trabajador a un curso de formación apropiado.

**Artículo 34.— Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, o si como consecuencia del número se retrasa el relevo de otro trabajador en cuyo caso sea falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionalmente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
8. Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, de uno o dos días durante el periodo de treinta días.
3. Abandono del trabajo sin causa fundada, superior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
7. Cobrar un precio distinto a las tarifas vigentes establecidas por la empresa.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.
10. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.



11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
12. La negativa del trabajador a someterse al control por parte de la empresa en situación de I.T.
13. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.
14. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de treinta días.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.
3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración en público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.
12. Disminución continuada voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Las discusiones entre trabajadores en presencia del público.
15. Causar accidentes o riesgo de accidente por negligencia o imprudencia o incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral.
16. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
17. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborales consecutivos dentro de un mes o de cinco alternos en un trimestre.
18. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.



Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3.º. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción: La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación General.

Artículo 35.— Descuelgue

Las Empresas incluidas en este ámbito funcional que quieran inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, comunicarán la decisión a la Representación Legal de los Trabajadores, entregando toda la documentación donde se acredite la situación alegada. El periodo de negociación, en el cual las partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, será de 15 días a contar desde la entrega de la documentación justificativa.

En caso de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, las condiciones de descuelgue se recogerán en un Acta de Acuerdos, con la firma de la mayoría de las representaciones. En caso de desacuerdo, se procederá al sometimiento de resolución de conflictos previsto a través del ORPRICE. El procedimiento de arbitraje será voluntario.

Artículo 36.— Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La Dirección de la Empresa consultará a los Representantes de los Trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas y necesarias.



El empresario facilitará al trabajador una información teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), el/los delegados de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

En las Empresas facilitarán a los Delegados de Prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en el referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los Delegados de Prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control den el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 Delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que le correspondan por ser Delegado de Personal.

Artículo 37.— *Lactancia y reducción de jornada por motivos familiares*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 17 jornadas laborales completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,



accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Artículo 38.— Derecho supletorio

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las «Agencias de Distribución de Butano, S.A.», aprobadas por Orden de 23 de julio de 1971 y, en las demás disposiciones Generales de aplicación.

Artículo 39.— Comisión paritaria

La Comisión Paritaria acuerda mantener permanentemente abierta la negociación colectiva, para abordar con agilidad la problemática que generan las relaciones laborales. En este sentido se establecerá un calendario de reuniones periódicas donde se debatirán las propuestas de mejora de convenio presentadas por sus miembros. Todas las dudas y diferencias que surjan de la interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas con carácter previo obligatorio a la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes estimen convenientes.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria serán vinculantes en primera instancia independientemente de que cualquiera de las partes afectadas pueda recurrir a la vía jurisdiccional, si no estuviere de acuerdo con éstas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de las partes en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la convocatoria en la cual deberán constar los motivos para los que fue convocada. Ambas partes acuerdan la utilización del ORPRICE para la resolución de los conflictos colectivos que se presenten.

De estos procedimientos queda excluido cualquier sistema de arbitraje con carácter obligatorio.

Siendo sus domicilios a efectos de citación y notificación los siguientes:

- Federación Territorial de Industria, Construcción y Agro de UGT (Fica-UGT Euskadi). Calle Colón de Larreategui, 46 bis, 3.ª planta, 48011-Bilbao.
- Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Butano. Calle Alda. De Urquijo, 51, 1.º izda-drcha, 48011-Bilbao.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Ambas partes se comprometen a instrumentalizar los mecanismos necesarios para que el pago de la bombona no se realice en metálico.



ANEXO I

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES**Grupo I. – Personal Técnico**

Técnicos titulados: Son aquellos a quienes, para el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Grupo II. – Personal administrativo

Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables y otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus diversas dependencias y comprende las categorías siguientes:

Jefe de Administración: Es el empleado que, dentro de la definición general del grupo ejerce de modo permanente el mando y la supervisión sobre otro personal administrativo, auxiliares de oficina e incluso sobre otros jefes de inferior nivel que realizan funciones a las que la empresa confiere tal rango.

Oficial Administrativo: Es el empleado que, a las órdenes de sus respectivos superiores pueden ejecutar trabajos administrativos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones.

Auxiliar: Es el que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos documentos y preparación de recibos y cargos.

Telefonista: Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, tomando nota, además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías y pudiendo simultanear su actividad con cualquiera otra de tipo comercial.

Grupo III. – Personal Obrero

Conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque: Es aquel que, en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuables del petróleo a granel o envasado, cuya función consiste en conducir vehículos pesados, realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siempre que no exista personal o medios más especializados siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos, recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquella a otra persona dando, si se lo exigieren, un parte diario escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que le sean fijados.

Conductor de camión: Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir de Clase C, como mínimo con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables del petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía y responderá de la misma e intervendrá en tal acción correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto.

Conductor de reparto: Es el que en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (monocarro, furgoneta, camiones, etc.) efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y demás efectos o materiales que la Empre-



sa le encomiende y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios, debiendo poseer conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo como de mecánica del automóvil, suficientes para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material del transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como del importe de las botellas servidas o cobradas a los clientes.

Mozo ayudante de conductor de reparto: Es el que acompaña al conductor de reparto en posesión del carnet necesario y, siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar todas las tareas que tiene encomendadas (carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios en almacenes, cobro de su importe, etc.).

Almacenero: Es el que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tiene a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén y además realiza cualquier clase de trabajo manual que se le encomiende y en particular el de carga y descarga, movimientos y acondicionamiento de botellas en los almacenes, incluso con medios mecánicos y cuidando del buen orden y limpieza de los materiales.

Grupo IV.— Profesionales de Oficio

1) **Oficiales:** Son los que tienen alguna especialización de uno de los oficios clásicos, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Está capacitado por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiende, dirigiendo al propio tiempo la labor que realicen los Ayudantes y Aprendices que puedan estar a sus órdenes.

2) **Mecánico Instalador:** Es el Oficial mecánico que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuma gases licuables.

3) **Mecánico visitador de revisiones y averías:** Es el Oficial mecánico que con instrucciones especiales conoce las técnicas de manipulación de los gases licuables del petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica de las averías que en todos estos elementos puedan producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de llamada del cliente por causa de avería y, en uno u otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios sino fuera necesario, por la índole de la avería, realizarlas en las dependencias de la Empresa.

4) **Mecánico montador:** Es el que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial y obtenido el carnet correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica, revisiones, etc.

5) **Ayudantes:** Es el profesional de oficio que, cumplido el periodo de aprendizaje, realiza los trabajos de su especialidad que le sean encomendados, colaborando con los oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria.

**Tablas salariales año 2020**

Categoría	Salario/ mes (€)
Encargado general	1.795,74
Técnico titulado	1.656,35
Oficial de 1. ^a	1.418,61
Oficial de 2. ^a	1.322,26
Auxiliar administrativo +15 años antigüedad	1.322,26
Auxiliar administrativo	1.275,24
Telefonista	1.213,75
Conductor camión pesado	1.558,00
Carretilero/almacenero	1.369,41
Mecánico instalador	1.369,41
Mecánico visitador	1.322,26
Conductor repartidor	1.239,60
Ayudante repartidor	1.152,06
Guarda	1.186,69