en año por tácita reconducción.-

Art. 5º.- REVISIÓN Y PRÓRROGA: El presente Convenio se denunciará con una antelación mínima de tres meses antes de su terminación con el fin de que un mes antes de su término se inicie el proceso de negociación.

En el caso de que no mediara denuncia, el Convenio se aplicará en todo su contenido hasta tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio de conformidad con la Legislación vigente.-

Art. 6º.- ALMACENEROS, MECÁNICO VISITADOR, REVISIÓN DE AVERÍAS Y MONTADOR Y MECÁNICO INSTALADOR.-

- ALMACENEROS: Son los que a las órdenes de su superior jerárquico y bajo la dependencia de la empresa con conocimiento de los materiales que se manejan, tienen a su cargo la recepción, carga y descarga de cualquier tipo, clasificación, colocación, vigilancia y despachos de las mismas, fichas de existencias y movimientos, preparación de remesas, etc..., cuidado de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.-

Cuando el Almacenero en almacén paletizado tenga a su cargo el manejo y cuidado de la carretilla, percibirá el salario fijado para la categoría de conductor de reparto, excepto en el caso de poseer carnet de primera que percibirá el salario de conductor de camión.-

En los almacenes paletizados, tendrá a su cargo el mantenimiento y cuidado de la carretilla o elementos mecánicos.-

- MECÁNICO VISITADOR DE REVISIÓN DE AVERÍAS Y MONTADOR: Es el mecánico, que poseyendo el carnet exigido por la normativa vigente, realiza los trabajos de visita periódicamente a los usuarios, inspecciona y revisa las averías y procede a su arreglo y al mismo tiempo, está capacitado para el acoplamiento y montaje de aparatos de consumo y botellas y conoce por tanto la técnica de manipulación de los G.L.P., de utilización doméstica.-

- MECÁNICO INSTALADOR: Es el mecánico que, con el carnet expedido por la Autoridad competente, realiza los trabajos de instalación rígida de aparatos domésticos que consuman gases licuables.-

Art. 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: Siempre a título personal vienen obligados a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excede del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".-

Art. 8º.- SALARIOS: Se establece la tabla de salarios o sueldos bases que figura en el Anexo, obtenida de la aplicación del incremento pactado, que asciende al 2,6% para el 1 de abril del año 2010 a 31 de marzo de 2011.-

Para el segundo año de vigencia del Convenio, esto es, desde 1 de Abril del 2.011 a 31 de Marzo del 2.012, el incremento salarial a aplicar será equivalente al 1%.-

Para el tercer año de vigencia del Convenio, esto es, desde 1 de Abril del 2.012 a 31 de Marzo del 2.013, el incremento salarial a aplicar será equivalente al 1%.-

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, esto es, desde 1 de Abril del 2.013 a 31 de Marzo del 2.014, el incremento salarial a aplicar será equivalente al 1%.-

Debido a la situación económica del sector se suprime durante éste Convenio la referencia a I.P.C. (Indices de Precio al Consumo) recogidas en Textos anteriores, por lo que se podrá retomar en Convenios futuros.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo.-

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación de los servicios profesionales.-

En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguen en salario base y los complementos del mismo.-

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidades de tiempo o de obra.-

Los complementos salariales deberán quedar incluídos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) PERSONALES: Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.-

B) DE PUESTO DE TRABAJO: Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.-

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.-

C) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO: Tales como primas o incentivos, Pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.-

D) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES: Tales como gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.-

E) EN ESPECIE: Tales como manutención, alojamiento o cualquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.-

Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias. Sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que le correspondieran, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo.-

Si el trabajador prestase servicios en jornada inferior a la normal, percibirá la parte proporcional correspondiente a la jornada que realmente desarrolle.-

F) RECIBO DE SALARIO: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.-

La relación de categorías profesionales que figuran en la Tabla de retribuciones tiene carácter enunciativo, por tanto, si en alguna empresa se ocupa a trabajador o grupo o categoría profesional no incluído en la misma, se entenderá ampliado con el nivel retributivo básico y complementos que correspondan a la misma o similar categoría profesional indicada.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE: Se establece un Plus de Transporte por cada día trabajado, siendo su importe, para el primer año de 4,39 €, para todos los trabajadores. Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los menores de 18 años.-

Art. 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Todo el personal percibirá, en concepto de gratificaciones extraordinarias, tres mensualidades incrementadas en los pluses de antigüedad, que se abonan los días 15 de Abril, 15 de Julio y 15 de Diciembre.-

La correspondiente a Abril tiene el carácter de participación en beneficios, y siempre que haya acuerdo entre Empresa y trabajadores, podrá prorratearse en las doce mensualidades del año, debiendo aparecer en el recibo de salarios mensual como tal parte proporcional de la Paga de Abril y especificando la cantidad correspondiente.-

Art. 11º.- ANTIGÜEDAD: Todo el personal de plantilla desde su ingreso en la Empresa, excepto los aprendices, meritorios y pinches, tendrá derecho a cuatrienios al tres por ciento, sobre el salario base convenio que le corresponda, con el tope máximo del 30% de dicho salario base.-

La fecha de partida para el cómputo de los cuatrienios de los meritorios, aprendices y pinches comenzará a los 18 años.-

No obstante el límite antes mencionado, a aquellos trabajadores que en la actualidad vengan percibiendo por este concepto cantidades superiores, éstas les serán respetadas en calidad de garantía "ad personam".-

Art. 12º.- TRABAJOS NOCTURNOS: El personal que trabaja desde las 22 a las 6 horas, percibirá como complemento del puesto de trabajo, una cantidad equivalente al 20% del salario base de su categoría profesional.-

Este suplemento se abonará con las siguientes normas:

a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre estas horas extraordinarias.-

b) Si las horas trabajadas exceden de las cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.-

c) Quedan exceptuados del cobro de este suplemento:

I.- Los Guardas y Vigilantes nocturnos.-

II.- Todos aquellos trabajadores habitualmente efectuados en jornadas diurnas, que hubieran de realizar obligatoriamente en este período nocturno como consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o fortuitos.-

Art. 13º.- QUEBRANTO DE MONEDA: El Cajero o persona que cuadra la Caja en cada Empresa percibirá por tal concepto 33,49 €, al mes.-

Art. 14º.- JORNADA LABORAL: La jornada será de 39 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida, quedando libre los Sábados por la tarde, a excepción del período comprendido desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, sólo y exclusivamente para las zonas costeras que se detallan a continuación.

ZONAS COSTERAS	CHICLANA DE LA FRONTERA
SANLUCAR DE BARRAMEDA	CONIL
CHIPIONA	VEJER (Playa del Palmar) (Caños de Meca)
ROTA	BARBATE
EL PUERTO DE SANTA MARÍA	TARIFA
PUERTO REAL	ALGECIRAS
CÁDIZ	LA LÍNEA
SAN FERNANDO	

Durante la vigencia de este Convenio, y en todo cuanto se refiere a la jornada intensiva del período comprendido desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre de cada año, se podrá realizar la jornada intensiva, pero continuando por las tardes un determinado personal, el necesario e imprescindible para cumplir los servicios urgentes, y para los que hayan de realizar a requerimiento de las Empresas Distribuidoras.-

COMPLEMENTO DE JORNADA. El complemento de jornada se refiere a que, cuando el trabajador conductor de vehículos pesados y articulados con remolque, tenga que salir de la localidad de su centro de trabajo a otra localidad distinta donde están situadas las plantas de las Distribuidoras, durante los Sábados de los meses de Diciembre, Enero y Febrero, exclusivamente, y siempre que como consecuencia de la influencia del tráfico se exceda de su jornada, se le abonarán a razón de 0´133 €, por kilómetro que realice fuera de su jornada.-

Aquellas Empresas que estuviesen abonando retribuciones con tal finalidad, seguirán abonándolas por el concepto de "complemento de jornada", y si dicha retribución es superior a la que en este artículo se determina, quedará absorbida la cuantía de este precepto, y si fuera inferior abonará la diferencia si existiere.-

CALENDARIO LABORAL. Entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en defecto de estos últimos, los trabajadores, y en el primer mes de cada año se confeccionará el calendario laboral, que recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada de cada trabajador:

- Jornada semanal
- Horario de trabajo diario (especificando el comienzo y la terminación de la jornada)
- Descanso durante la jornada
- Descanso entre jornada y semanal

Art. 15º.- VACACIONES: El período de vacaciones retribuídas será de 30 días naturales para todos los trabajadores, y cada Empresa confeccionará un calendario de vacaciones al menos dos meses antes de la fecha del disfrute de la misma, siguiendo para ello lo que preceptúa el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.-

Todos aquellos trabajadores que por necesidad de la Empresa se vieran obligados a interrumpir el período de vacaciones se considerarán como días hábiles a aquellos días de los que ya han disfrutado.-

Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá establecer la división del disfrute del período vacacional en dos bloques iguales.-

Art. 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a las Empresas distribuidoras de Butano, el

personal de la misma se compromete a realizar las horas extraordinarias que señala como máximo la vigente legislación laboral, siempre que las necesidades de la Empresa lo precise, con el 50% de recargo, teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2.380/93, de 17 de Agosto y la Orden de 22 de Noviembre del mismo año.-

Art. 17º.- DIETAS: Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de realizar traslados en comisión o viajes de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, residencia y lugar donde efectúe normalmente su trabajo, las Empresas le abonarán los gastos de locomoción y dietas, siendo el importe de esta última de 39,65 €, por dieta completa; dicha dieta completa la integrará: desayuno, comida, cena y cama en su caso.-

Tanto los conductores ayudantes como los mozos de reparto en ruta en atención a su especial contenido, que en ocasiones han de efectuar las comidas durante el trayecto de la misma, percibirán 14,68 €, por cada día que la jornada de trabajo le impida llegar a su domicilio entre las 14 horas y las 16 horas.-

Art. 18º.- LICENCIAS: Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que justifiquen adecuadamente, tienen derecho a las siguientes licencias con remuneración:

A) Por alumbramiento de esposa o personas que acredite su convivencia, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o hijos, padres, ascendientes o descendientes del trabajador, abuelos, hermanos, tías: carnal o política, cuatro días que podrán ampliarse a seis cuando éste acredite desplazamiento.-

B) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes en los supuestos y forma que establece la legislación vigente.-

C) Por traslado del domicilio habitual: dos días.-

D) Por el tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical.-

E) Por matrimonio de un trabajador: veinte días naturales.-

F) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día.-

G) Por asuntos propios, sin justificar, sin retribución, siempre que no caiga en vísperas de festivos, ni puentes, ni Domingos, con completa independencia de las vacaciones, dos días.-

H) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada.

Art. 19º.- INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA: Cuando ocurra cualquiera de las contingencias de enfermedad o accidente, los productores afectados percibirán por cuenta de la Empresa la diferencia que hubiere entre las percepciones del seguro y su base reguladora.

La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente.-

En los casos de enfermedad, la Empresa abonará al trabajador como prestación por IT, a partir de los 21 días, la diferencia entre lo que abona la Seguridad Social y la Base Reguladora para las cuotas de esta prestación, con el límite de dos años.-

Durante dicha situación, los trabajadores aceptarán la Inspección Médica que decida la Empresa.-

Art. 20º.- PREMIO DE JUBILACIÓN: Cuando se jubile un productor, la Empresa abonará por una sola vez la cantidad de 276,19 €, por cada siete años de servicio.-

En el caso de que se jubile un trabajador a los 64 años de edad previo acuerdo entre la empresa y se contrate a otro trabajador con las modalidades de "contrato de anticipación de la edad de la Jubilación" según lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1194/85 y que esté inscrito en el INEM como demandante de Empleo y la duración del contrato sería como mínimo de 1 año.

Art. 21º.- ROPA DE TRABAJO: Las Empresas proveerán a los trabajadores de ropa adecuada para la época del año, dos equipos cada época, así como calzado apropiado según la Ordenanza de Seguridad e Higiene.-

Art. 22º.- SEGURO COLECTIVO: Las Empresas suscribirán una póliza de Seguro que cubra los siguientes riesgos:

A partir de 1 de Enero de 2.012, las cantidades aseguradas se concretarán en	
Muerte natural	12.295,07 .-
Muerte Acc. Tráfico	24.589,59 .-
Invalidez e Incap. Absoluta	12.295,07 .-
Muerte Acc. de trabajo	24.589,59 .-
A partir de 1 de Enero de 2.013, las cantidades aseguradas se concretarán en	
Muerte natural	12.418,02 .-
Muerte Acc. Tráfico	24.835,49 .-
Invalidez e Incap. Absoluta	12.418,02 .-
Muerte Acc. de trabajo	24.835,49 .-
A partir del 1 de Enero de 2.014, las cantidades aseguradas se concretarán en	
Muerte natural	12.542,20 .-
Muerte Acc. Tráfico	25.083,84 .-
Invalidez e Incap. Absoluta	12.542,20 .-
Muerte Acc. de trabajo	25.083,84 .-

Los riesgos anteriormente mencionados, así como la póliza afectará a todo el personal fijo de plantilla de las Empresas. Los distintos conceptos son incompatibles entre sí.-

Art. 23º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR: La retirada del carnet de conducir al trabajador por la autoridad judicial por motivo de accidente de tráfico, no impedirá que en este período siga percibiendo el salario real que tuviera asignado en su categoría, en la fecha de producirse el accidente, debiendo la empresa ocuparlo en otro puesto de trabajo, según necesidades del servicio, excepto en los supuestos de sentencia condenatoria por delito de imprudencia temeraria.-

Art. 24º.- SEGURIDAD E HIGIENE: Será de aplicación a las Empresas y Trabajadores vinculados por este Convenio la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene.-

Las Empresas facilitarán los medios necesarios para que se practique a los trabajadores una revisión médica anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.-

En el seno de cada Empresa se designará, de entre los representantes de los trabajadores, un Delegado de Prevención de riesgos de trabajo, quienes ostentarán las competencias, facultades y garantías a que se refieren los artículos 35 y siguientes de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.-

Art. 25º.- GARANTÍAS SINDICALES: Los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa, en caso de existir éste, dispondrán de 20 horas mensuales para las funciones y derechos propios por razón de su cargo. En cuanto a las garantías, funciones y derechos se estará a lo que determine el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.-

Las Empresas quedan obligadas a descontar a cada trabajador que lo solicite por escrito, de su salario mensual, la cuota sindical que éstos deben aportar a la Central Sindical a la que estén afiliados, a cuyo fin los trabajadores comunicará a las Empresas el número de cuenta corriente de cada Central, o bien la forma de pago.-

Art 26º.- EXCEDENCIAS.- El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La empresa resolverá la petición dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. Igualmente el trabajador, solicitará el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la expiración de la excedencia y la readmisión del mismo será desde el momento que haya una vacante de su especialidad y categoría.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años par atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo.

El período de excedencia para atención de familiares, tendrá una duración no superior a dos años, siempre que los familiares sean hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retributiva. Este período se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 27º.- DOCUMENTACIÓN: La Empresa estará obligada a tener a disposición de los trabajadores un ejemplar del Acuerdo Marco de 28 de Diciembre de 1.995, y del presente Convenio Colectivo, así como del Reglamento de Régimen Interior, si lo hubiere y a ello diere lugar. En relación con la terminación de los contratos, indemnizaciones y finiquitos, se estará en todo momento a lo que preceptúe la legislación vigente.-

Art. 28º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA: En todo lo no previsto en el presente Convenio, es decir, en todo aquellos que no estuviere pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral, como a las relaciones económicas, se estará, por ambas partes, a lo que establece el Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP) (Agencias Distribuidoras de Butano), Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.-

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 29º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN: Todas las mejoras pactadas en este Convenio son computables y absorbibles en cómputo anual.-

Art. 30º.- COMISIÓN MIXTA Y PARITARIA: Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, aplicación y seguimiento de cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que se deriven de la legislación laboral vigente.-

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de los empresarios. La representación social en dicha Comisión guardará la misma proporcionalidad que cada parte tiene en la Comisión Negociadora (Dos representantes de CC.OO.). Independientemente de los asesores que cada parte estime oportuno en cada momento.-

Todas las Empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, o de lo que se derive de la legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio.-

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática del Sector de Agencias y Distribuidores de GLP.-

La Comisión Mixta Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.-

La resolución de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.-

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, ésta enviará en el plazo de cinco días hábiles después de haberse celebrado la reunión, el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión. Dicha convocatoria podrá efectuarse por Fax o por el medio más fehaciente, recogiéndose en la convocatoria el Orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.-

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 1ª y 4ª planta.-

Art. 31º.- HORARIOS: En cuanto al horario, todas las Empresas distribuirán

la jornada de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, debiendo reflejarse en el Cuadro Horario de la Empresa, procurando la forma de no perjudicar el servicio.-

Art. 32º.- FALTAS Y SANCIONES: Toda sanción que se produzca, al mismo tiempo que se notifica al trabajador se notificará a efectos de información al Delegado de Personal de la Empresa, debiendo firmar éste el recibí de la notificación.-

Art. 33º.- PAGO DE ATRASOS: El pago de las cantidades correspondientes a los atrasos en materia remunerativa, como consecuencia de contarse la vigencia desde el primer día de Abril del pasado año 2010, deberá ser satisfecha por cada Empresa antes del día 31 de diciembre de 2011.

Art. 34º.- CONTRATACIÓN: Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en Formación y en Prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.-

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los conceptos.-

A) CONTRATOS EVENTUALES: Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.-

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses de límite máximo.-

A su finalización los contratos de duración determinada o temporal, incluídos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la contratación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.-

B) CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD: En los contratos de sustitución o interinidad, deberá consignarse el/la trabajador/a sustituido, así como la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituído o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

C) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Real Decreto Ley 15/98 de 27 de Noviembre y normativa concordante.-

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel en el que la prestación del servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, sea inferior a la delimitación legal establecida.-

No tendrán la naturaleza jurídica o calificación de contratos a tiempo parcial los supuestos de reducción de jornada que se deriven de guarda legal.-

Se considerará jornada a tiempo parcial la inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio.-

En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas contratadas como ordinarias al día, a la semana, al mes o al año. Igualmente en el contrato a tiempo parcial deberá figurar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluída la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

Los trabajadores contratados en esta modalidad de contrato no realizarán horas extraordinarias, excepto las que vengan exigidas por fuerza mayor, y sin perjuicio de lo establecido respecto a horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.-

Los trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno, y se calcularán conforme a la retribución que vinieren percibiendo en su contrato a tiempo parcial.

Todos los demás conceptos económicos, tales como pluses de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte serán abonados a los trabajadores/as a tiempo parcial análogamente con los mismos porcentajes que a los trabajadores/as a tiempo pleno.-

Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno.-

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores/as tiempo pleno de igual función y categoría.-

D) CONTRATO DE FORMACIÓN: El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes normas:

1º.- Con carácter general, de acuerdo con lo estipulado en el art. 11, párrafo 2º, referente a contratos formativos, de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre, por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por R.D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo.-

2º.- Respecto a la regulación prevista a que se hace mención en el apartado 1º de este mismo artículo, se establecen las siguientes modificaciones:

- A) Se podrá concertar con trabajadores de 16 a 21 años de edad, ambos inclusive, que no tengan cualificación laboral (no tener titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas). Esta limitación máxima, no será de aplicación a personas con discapacidad .-

B) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.-

Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la Empresa por un contrato de formación que no hubiere agotado el plazo máximo de dos años, podrán ser contratados nuevamente por la misma Empresa con un contrato de formación por el tiempo que reste hasta completar los dos años.-

C) Los tiempos dedicados a la formación teórica serán como mínimo del 15% de la jornada prevista en el presente Convenio como jornada máxima.-

D) La retribución del contrato de formación se regula de la siguiente forma:

- Menores de 18 años, 575,27 € mensuales.-
- Mayores de 18 años, 584,16 € durante el primer año de vigencia del contrato; y 627,59 € mensuales durante el segundo año.-

Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración pública competente que ha realizado el Curso de Formación Profesional ocupacional adecuado a dicho puesto de trabajo objeto del contrato.-

Las Empresas que incumplan su obligación en relación con la formación teórica, están obligadas a abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador en virtud de la formación teórica pactada en el contrato, y el que le correspondiese, teniendo en cuenta que la formación supone, como mínimo, un 15% del tiempo trabajado.-

E) FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1ª de la ley 63/97, de 26 de Diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora de Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dicha disposición".-

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo establecido en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/97, de 26 de Diciembre y demás normas de aplicación.-

Si durante la vigencia del presente Convenio el régimen jurídico de cualquiera de las modalidades contractuales contempladas en el presente artículo fuese modificado por las disposiciones legales, se estará al contenido de esa nueva regulación legal.-

Art. 35º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE: En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo se dará tratamiento excepcional a aquellas Empresas que, incluídas en el ámbito de aplicación del mismo, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del Convenio.-

Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.-

Para valorar esta situación, se tomarán en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y cuentas de resultados.-

Las Empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula. Dicha petición -que deberá aportar los datos necesarios para que la Comisión pueda valorarla-, deberá presentarse dentro de los veinte días siguientes a la Publicación del Convenio.-

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula.-

Los Acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.-

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.-

No podrán hacer uso de la Cláusula de inaplicación (descuelgue), aquellas Empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.-

Finalizado el período de Descuelgue, la Empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.-

Art. 36º.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril y su Reglamento de desarrollo, de 11 de Mayo de 1.998.-

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA, derivados del presente Convenio, serán los Conflictos Colectivos, tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado Convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.-

DISPOSICIÓN FINAL: La representación social se compromete expresamente a presentar el proyecto del próximo Convenio a la representación patronal en los últimos días del mes de Enero del año 2.014, con la finalidad de comenzar las negociaciones del mismo en el siguiente mes de Febrero del 2.014.-

ANEXO I.- TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2.010 AL 31 DE MARZO DE 2.011 (2,6%)

GRUPO Y GATEGORÍA LABORAL	
Jefe Administrativo de 1ª	1.161,05
Jefe Administrativo de 2ª	1.141,88
Jefe de negociado	1.068,68
Oficial Administrativo de 1ª	1.045,73
Oficial Administrativo de 2ª	1.013,43
Auxiliar	953,47
Aspirante	677,34
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA	
Auxiliar Oficina Jefe	1.013,42
Almacenero	953,51
Telefonista	921,22
Cobrador	916,53

PERSONAL SUBALTERNO
Conserje 909,16
Vigilante jurado, Guarda, Ordenanza....907,32
Botones 672,12
PERSONAL OBRERO
Conductor vehículos pesados articulados con remolque 1.022,64
Conductor de camión 1.008,81
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y conductor de carretilla elevadora 990,41
Mozo Ayudante de Conductor de reparto....971,49
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL
Maestro 1.022,64
Oficial Primera 1.005,88
Oficial Segunda 944,22
Ayudante Mozo Almacén 930,43
Aprendiz menos de 18 años 575,27
Aprendiz más de 18 años:
Primer año 584,16
Segundo año 627,59
ESPECIALISTAS
Mecánico-Instalador 1.017,68
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador 1.003,93
Limpiadora 884,34
OTROS CONCEPTOS SALARIALES
-Artículo 9.- Plus de transporte 4,39
-Artículo 13.- Quebranto de moneda 33,49
-Artículo 14.- Complemento Jornada 0,133
-Artículo 17.- Dietas: Completa....39,65
Comidas 14,68
-Artículo 20: Premio de Jubilación 276,19

ANEXO II.- TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2.011 AL 31 DE MARZO DE 2.012 (1,0%)

GRUPO Y GATEGORÍA LABORAL
Jefe Administrativo de 1ª 1.172,66
Jefe Administrativo de 2ª 1.153,30
Jefe de negociado....1.079,37
Oficial Administrativo de 1ª 1.056,19
Oficial Administrativo de 2ª 1.023,56
Auxiliar 963,00
Aspirante 684,11
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA
Auxiliar Oficina Jefe 1.023,55
Almacenero 963,05
Telefonista....930,43
Cobrador 940,36
PERSONAL SUBALTERNO
Conserje 918,25
Vigilante jurado, Guarda, Ordenanza....916,39
Botones 678,84
PERSONAL OBRERO
Conductor vehículos pesados articulados con remolque 1.032,87
Conductor de camión 1.018,90
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y conductor de carretilla elevadora 1.000,31
Mozo Ayudante de Conductor de reparto....996,75
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL
Maestro 1.032,87
Oficial Primera 1.015,94
Oficial Segunda 953,66
Ayudante Mozo Almacén 939,73
Aprendiz menos de 18 años 581,02
Aprendiz más de 18 años:
Primer año 590,00
Segundo año 633,87
ESPECIALISTAS
Mecánico-Instalador 1.027,86
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador 1.013,97
Limpiadora 893,18
OTROS CONCEPTOS SALARIALES
-Artículo 9.- Plus de transporte 4,44
-Artículo 13.- Quebranto de moneda 33,82
-Artículo 14.- Complemento Jornada 0,135
-Artículo 17.- Dietas: Completa....40,05
Comidas 14,83
-Artículo 20: Premio de Jubilación 278,95

ANEXO III.- TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2.012 AL 31 DE MARZO DE 2.013 (1,0%)

GRUPO Y GATEGORÍA LABORAL
Jefe Administrativo de 1ª 1.184,39
Jefe Administrativo de 2ª 1.164,83
Jefe de negociado....1.090,16
Oficial Administrativo de 1ª 1.066,75
Oficial Administrativo de 2ª 1.033,80
Auxiliar 972,63
Aspirante 690,95
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA
Auxiliar Oficina Jefe 1.033,79
Almacenero 972,68
Telefonista....939,73
Cobrador 949,76
PERSONAL SUBALTERNO
Conserje 927,43
Vigilante jurado, Guarda, Ordenanza....925,55
Botones 685,63
PERSONAL OBRERO
Conductor vehículos pesados articulados con remolque 1.043,20
Conductor de camión 1.029,09
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y conductor de carretilla elevadora 1.010,31
Mozo Ayudante de Conductor de reparto....1.006,72
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL
Maestro 1.043,20
Oficial Primera 1.026,10
Oficial Segunda 963,20
Ayudante Mozo Almacén 949,13
Aprendiz menos de 18 años 586,83
Aprendiz más de 18 años:
Primer año 595,9
Segundo año 640,21
ESPECIALISTAS
Mecánico-Instalador 1.038,14
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador 1.024,11
Limpiadora 902,11
OTROS CONCEPTOS SALARIALES
-Artículo 9.- Plus de transporte 4,48
-Artículo 13.- Quebranto de moneda 34,16
-Artículo 14.- Complemento Jornada 0,136
-Artículo 17.- Dietas: Completa....40,45
Comidas 14,98
-Artículo 20: Premio de Jubilación 281,74

ANEXO III.- TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN PARA PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2.013 AL 31 DE MARZO DE 2.014 (1,0%)

GRUPO Y GATEGORÍA LABORAL
Jefe Administrativo de 1ª 1.196,23
Jefe Administrativo de 2ª 1.176,48
Jefe de negociado....1.101,06
Oficial Administrativo de 1ª 1.077,42
Oficial Administrativo de 2ª 1.044,14
Auxiliar 982,36
Aspirante 697,86
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA
Auxiliar Oficina Jefe 1.044,13
Almacenero 982,41
Telefonista....946,10
Cobrador 959,26
PERSONAL SUBALTERNO
Conserje 936,70
Vigilante jurado, Guarda, Ordenanza....934,81
Botones 692,49
PERSONAL OBRERO
Conductor vehículos pesados articulados con remolque 1.053,63
Conductor de camión 1.039,38
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y conductor de carretilla elevadora 1.020,41
Mozo Ayudante de Conductor de reparto....1.016,79
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL
Maestro 1.053,63
Oficial Primera 1.036,36
Oficial Segunda 972,83
Ayudante Mozo Almacén 958,62
Aprendiz menos de 18 años 592,70
Aprendiz más de 18 años:
Primer año 601,86
Segundo año 646,61
ESPECIALISTAS
Mecánico-Instalador 1.048,52
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador 1.034,35
Limpiadora 911,13
OTROS CONCEPTOS SALARIALES
-Artículo 9.- Plus de transporte 4,52
-Artículo 13.- Quebranto de moneda 34,50
-Artículo 14.- Complemento Jornada 0,137
-Artículo 17.- Dietas: Completa....40,85
Comidas 15,13
-Artículo 20: Premio de Jubilación 284,56

Firmas.

Nº 82.083

CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZ

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CADIZ, PARA LAS EMPRESAS DEL TRANSPORTE SANITARIO

CÓDIGO DEL CONVENIO: 11001905011989

En la ciudad de Cádiz, siendo las 11 horas del día 22 de Marzo del 2011, en la sede de Comisiones Obreras para la Negociación de los artículos 34.Subrogación de Personal, del convenio e inclusión de un nuevo anexo en el convenio, referente al traslado de Pacientes Críticos.

Por la Representación Social:

CC.OO.: Juan Pedro Moreno Ramírez, José Antonio Prieto Álvarez, Juan Malia Corrales, Francisco Rodríguez Alba y Juan Manuel Braza Bernal.