

media, 15.836, a lo que hay que añadir el estancamiento del empleo fijo y la sustitución del empleo eventual a jornada completa y larga duración, al empleo eventual de pocos meses y tiempo parcial, lo que, encima de reducirse el empleo, este se ha repartido, aumentando los ritmos de trabajo en todos los departamentos y hoteles por la reducción de sus plantillas, con la reiterada denuncia sindical de su repercusión en la salud laboral de los/as trabajadores/as.

En el período de enero a mayo de 2013 siguen mejorando todos los indicadores en Canarias, volviendo a incrementarse, respecto al mismo periodo de 2012, la rentabilidad económica de la habitación ocupada el 3,51%, y la rentabilidad económica de la habitación disponible el 3,95%, incrementándose, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife los visitantes el 1,64% sobre los ya excelentes datos de 2012 que incluso mejoran los del irrepensible 2011, las pernoctaciones el 0,79%, descendiendo ligeramente la estancia media el 0,61%, compensada claramente por un incremento del 0,68% en el porcentaje de ocupación media que se sitúa en el 76,88%, con un mes de mayo irrepensible. El empleo se incrementa en un 0,52%, 82 trabajadores/as más de media, 16.033, siempre en las mismas situaciones de precariedad del año anterior, aumentadas por la extensión en el sector de los contratos formativos, utilizados por las empresas para reducir costes y no para insertar en el mercado laboral a jóvenes con los trágicos datos de paro juvenil que sufrimos, se contratan en su gran mayoría por dicha modalidad de contrato formativo a trabajadores/as de 27 a 30 años con amplia experiencia ya en el sector de la hostelería y que poca necesidad formativa tienen.

El análisis de los datos económicos presentados por las empresas en el año 2011 demuestran que aumentan históricamente ingresos y beneficios, y los datos de 2012 serán ya escandalosos cuando en el mes de Septiembre se entregan a los Comités de empresas.

El resumen la parte sindical entiende que la patronal y sus asociados deben cumplir expresamente con el pacto de empleo establecido en el vigente Convenio, y que los resultados económicos y los indicadores turísticos deben cumplir con el compromiso establecido en los artículos 7 y 41 del Convenio de Hostelería, en cuanto a la recuperación en el último año de vigencia del Convenio el poder adquisitivo perdido por los/as trabajadores/as en 2012 y 2013, o con cláusulas económicas vinculadas directamente a la productividad y resultados de las empresas.

La representación empresarial considera que este observatorio debe ser la base para la comprensión de la marcha del empleo en el sector empleando los métodos estadísticos más certeros y más cercanos a la realidad canaria. El observatorio es un instrumento creado por una cláusula obligacional del Convenio que obliga a las partes al análisis e intercambio de datos al objeto de tener el mejor conocimiento del sector y poderlo así comunicar a las autoridades y a la opinión pública.

La representación empresarial sostiene que el empleo en el ámbito funcional y territorial del convenio se ha incrementado en el período 2009-2012. En la isla de Tenerife el sector de hostelería pasó de 41.861 empleos registrados en 2011 a 46.076 en el 2012.

La representación empresarial entiende que los datos manejados por las centrales sindicales no se ajustan a la realidad del sector y sugiere que deben las partes solicitar del Cabildo Insular y/o del ISTAC que faciliten datos básicos para poder realizar una estadística certera del empleo en la provincia.

Ante las manifestaciones de la Patronal la representación sindical quiere hacer constar que los mismos son datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística que se han aportado en la propia reunión.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13.45 horas del día 4 de julio de 2013.

CONVENIO

12901

9438

Código 38000585011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, para el año 2012, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril

(B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo Provincial entre las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano, de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 2012.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de obligatoria aplicación para las empresas y trabajadores de las Estaciones Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo, Gas Butano y Propano comprendidas en los ámbitos funcional y personal en 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, 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 en las empresas de la actividad referenciada 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, de dirección y Gerencia.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

a) El periodo de vigencia del convenio será de 1 año, desde el uno de enero hasta el 31 de diciembre de 2012.

b) Prórroga.- Al término de su vigencia el convenio queda denunciado automáticamente, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes; debiéndose constituir la Mesa de Negociación antes de los 15 días naturales al vencimiento indicado e 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 5º.- Derechos adquiridos.

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

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

Artículo 6º.- 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 la misma.

Mecánico/a Repartidor/a.- Es el operario que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico, puede realizar el reparto domiciliado 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 de su superior.

Peón o Mozo de Almacén.- Es el operario 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 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.

Los 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, administrativos/as, mecánicos/as, repartidores/as y peones 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 del día siguiente.

Sin embargo a lo anteriormente establecido, las empresas con sus trabajadores/as podrán establecer la jornada que consideren oportuna negociar, en función de sus necesidades y disposición de las vías que pudieran influir al establecimiento de aquellas.

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 por este convenio percibirán un plus de peligrosidad y penosidad por la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º.- Quebranto moneda.

Todos los trabajadores/as afectados 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 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 por este convenio percibirán el 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.

Artículo 15º.- Bolsa de vacaciones.

Todos los trabajadores/as percibirán una bolsa de Vacaciones reflejada en la tabla salarial anexa, que percibirán al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 16º.- Premio de antigüedad.

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

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será:

El último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía de éste complemento será el 5% el trienio y el 10% el quinquenio.

La aplicación del porcentaje de la antigüedad se aplicara en el mismo mes que se cumpla el trienio o el quinquenio.

Artículo 17º.- Vacaciones.

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

Los trabajadores-as con menos de un año, disfrutarán la parte proporcional.

Artículo 18º.- Liquidación.

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

Artículo 19º.- Bocadillo.

Al realizar una jornada continuada de trabajo, el trabajador 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, 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) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento 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 a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto 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 en la empresa.

e) Dos días de asuntos a disfrutar preferentemente de febrero a octubre de mutuo acuerdo con la empresa. Los mismos no podrán ser acumulables a las vacaciones y a los festivos.

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) Durante el permiso de paternidad el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Esta suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El mismo deberá comunicar a la empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán 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 en 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 22º.- Complemento de enfermedad y accidente.

Los trabajadores/as en situación de 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 la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

Artículo 23º.- Seguridad y salud laboral.

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves 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.

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores que no hayan cumplido los 65 años de edad se podrán acoger a la jubilación parcial anticipada, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, de la Ley General de Seguridad Social, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el art. 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado art. 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el art. 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

Artículo 26º.- Seguro de invalidez y muerte.

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

Los capitales asegurados son los siguientes:

- Para muerte: doce mil quinientos euros.
- Para invalidez: quince mil 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 para 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 Accidente del Trabajador.

Artículo 27º.- Formación.

Sin perjuicio de lo 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 y renovación de los mismos.

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 Organismos Públicos.

Artículo 28º.- Prendas 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 entregara 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), en la primera quincena del mes de octubre. Si el trabajador/a necesitara alguna prenda por estar en malas condiciones se le entregará.

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

Las prendas serán las siguientes:

4 camisas.

4 pantalones.

2 pares de calzado adecuado.

1 chaqueta de invierno o prenda de abrigo.

Los guantes necesarios para realizar su trabajo.

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

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

Artículo 29º.- Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicalizarse libremente. Admitirán que los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información Sindical, sin interrumpir la labor normal del trabajador/as 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 dis-

criminar y hacer depender el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación Sindical. A los delegados presentes en la mesa de Negociación se les concederán las horas necesarias para las reuniones previstas del convenio.

Artículo 30º.- 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 nomina, su nº de cuenta corriente y Banco del Sindicato para dicho ingreso de las cuotas mensualmente de los afiliados/as.

Artículo 31º.- Trabajo en domingo y festivo.

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

Artículo 32º.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2012 será el 0,5% sobre todos los conceptos económicos, sin revisión salarial para este periodo.

Artículo 33º.- 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 a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

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 excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo 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 e hijas, 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 efectos 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 una 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.

Disposición adicional.

La parte empresarial acuerda el mantenimiento de los puestos de trabajo en la medida en la que las circunstancias económicas y organizativas sean propicias para el mantenimiento de la plantilla.

Anexo II.

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 éste concepto como, aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativas), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando, supervisión y seguridad sobre otras personas) y condiciones de trabajo.

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

Tabla Salarial 2012 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P) Gas Butano y Propano. (Pactado 0,5% de incremento salarial)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2012					TOTAL
	Salario Base	Plus de peligrosidad y Penosidad	Plus de Convenio	Quebranto de moneda	Plus de transporte	
Administrativo	697,02 €	71,06 €	101,75 €	38,33 €	48,71 €	956,87 €
Conductor	697,02 €	71,06 €	101,75 €	38,33 €	48,71 €	956,87 €
Conductor repartidor	697,02 €	71,06 €	101,75 €	38,33 €	48,71 €	956,87 €
Mecánico repartidor	697,02 €	71,06 €	101,75 €	38,33 €	48,71 €	956,87 €
Peón o mozo almacén	697,02 €	71,06 €	101,75 €	38,33 €	48,71 €	956,87 €

1.- Tres pagas extras (Salario Base + Plus de Convenio) + Antigüedad

2.- Bolsa de vacaciones: 203,05€

CONVENIO**12902****9439**

Código 38000252011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Arona Sufi Hermanos Cazorla para el personal del Servicio Público de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos y la Limpieza Pública Viaria del Municipio de Arona para los años 2012-2017, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo de empresa para los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 entre la empresa UTE Arona Sufi Hermanos Santana Cazorla y el personal a su servicio para el contrato denominado "Servicio Público de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos y la Limpieza Pública Viaria del municipio de Arona".

Disposición preliminar:

Todas las referencias hechas en el texto del acuerdo a los "trabajadores", "empleados", "interesados" y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula a todos los trabajadores dedicados a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y la limpieza pública viaria del municipio de Arona que se encuentran al servicio de la Empresa UTE Arona Sufi Hermanos Santana Cazorla adjudicataria de dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2.- Ámbito temporal e incrementos económicos para los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

1.- El presente Convenio tendrá una duración de cinco años a partir del 1 de junio de 2012, teniendo por consiguiente su término el 31 de mayo de 2017.

2.- Entrará en vigor en el momento de su firma, independiente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante, sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de junio de 2012.

3.- Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si, un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos tanto salariales como extrasalariales o de cualquier otro tipo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (IPC Canario) de los doce últimos meses de su vigencia.

La forma de denuncia, lo será mediante notificación de cualquiera de las dos partes a la otra y al Organismo Oficial legalmente competente.

Denunciado lo aquí regulado y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, ninguna de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales, perderán vigencia, manteniéndose en vigor lo aquí pactado en todo su contenido.

Así:

Año 2012: Decremento salarial sobre la tabla vigente actualmente del -5% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales (incluida antigüedad) con