



Administración Autonómica

NÚMERO 2025043390

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

Convenio Colectivo de la empresa CASADO SIERRA GRANADINA,

Convenio Colectivo de la empresa CASADO SIERRA GRANADINA,

Convenio o Acuerdo: CASADO SIERRA GRANADINA

Expediente: 18/01/0210/2025

Fecha: 30/07/2025

Código 18101753012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CASADO SIERRA GRANADINA, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 3 de julio de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CASADO SIERRA GRANADINA, S.L.

CAPÍTULO I Ámbito de Aplicación y Funcional

Artículo 1º.- Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa Casado Sierra Granadina, S.L. que presten servicio en todos los centros de dicha empresa en la provincia de Granada.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio, empezará a regir el día 1 de enero de 2025, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y, tendrá vigencia de cuatro años hasta el día 31 de diciembre de 2029.

La denuncia del presente convenio será realizada por sí mismo llegada la fecha de su vencimiento, quedando vigente el contenido normativo del mismo, en tanto no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 3º.- Garantías Personales.

Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar parcialmente. Su aplicación sustituirá en su totalidad a las que venían aplicándose hasta la fecha, exclusivamente sobre las materias aquí recogidas, incluyendo todos aquellos pactos, acuerdos, etc., añadidos hasta el inicio de la vigencia del presente Convenio.

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, siempre que sea por similar concepto, cualquiera que sea su denominación y

forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal.

Sección primera

Artículo 5.- Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas que se enumeran si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma se asigna en este Convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador al servicio de la Empresa, está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional y, sin menos cabo de su dignidad personal y profesional.

Artículo 6.- 1.- El personal que presta sus servicios en la Empresa a que se refiere el artículo primero de este Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realice, en los grupos siguientes:

- GRUPO I. Personal Directivo
- Director Comercial
 - Director Administrativo

- GRUPO II. Personal administrativo
- Oficial de primera
 - Oficial de segunda
 - Auxiliar administrativo

- GRUPO III. Personal obrero
- Conductor comercial repartidor
 - Encargado de almacén, Almacenero
 - Técnico comercial instalador
 - Técnico comercial
 - Comercial

2.- El grupo I

Funciones del personal directivo:

DIRECTOR ADMINISTRATIVO:

Asume con plena facultades, la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa. Liderar, dirigir y orientar a la plantilla a su cargo hacia la consecución de los objetivos establecidos por la empresa.

DIRECTOR COMERCIAL:

Definir los objetivos del departamento comercial de acuerdo a la estrategia de la empresa. Liderar, dirigir y orientar a la plantilla a su cargo hacia la consecución de los objetivos establecidos por la empresa, proponiendo modificaciones de los mismos con el fin de incrementar las ventas de la misma.

Funciones del personal administrativo:

OFICIAL DE PRIMERA:

Es la persona que realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo

instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización. Confección de facturas. Residualmente atender al público y las llamadas telefónicas.

OFICIAL DE SEGUNDA:

Es la persona que realiza tareas propias de la categoría administrativa, como son: el control y toma de los pedidos diarios y clientes finales y la confección de facturas, etc. Control de reclamaciones y valoraciones atención al público, orden, reposición y decoración de la exposición en tienda.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es la persona que, con conocimientos generales de índole administrativo, colabora con los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos y tareas propias de la categoría administrativa, como son: la redacción de la correspondencia, la recepción telefónica y la atención directa al público, archivo documental, venta de electro-gasodomésticos reposición de los mismos y adecuación de la exposición de venta.

FUNCIONES DEL PERSONAL OBRERO

CONDUCTOR COMERCIAL REPARTIDOR:

Es la persona encargada del suministro de bombonas de glp, y además deberá hacer labores comerciales ofreciendo a los clientes los productos de la empresa, tales como gasodomésticos, energía eléctrica, gas natural, y otras energías relacionadas con el sector que comercialice la empresa.

ENCARGADO DE ALMACEN:

Es la persona encargada de la gestión y control de la mercancía en el almacén de la empresa, y, por tanto, tendrá que transportar mercancías y residuos generados, cargar y descargar las bombonas de glp, y otros productos con carretillas elevadoras y otros medios de transporte, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normativas sobre manipulación de cargas, prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

ALMACENERO:

Es la persona encargada de transportar mercancías y residuos generados, cargar y descargar las bombonas de glp, y otros productos con carretillas elevadoras y otros medios de transporte, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normativas sobre manipulación de cargas, prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables, así como del orden cuidado y limpieza del recinto de almacenaje.

TECNICO COMERCIAL INSTALADOR:

Es la persona que hace las instalaciones de GLP, electricidad y gas, además de realizar revisiones y reparar averías, puesta en marcha de gasodomésticos, cumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales, además debe ofrecer, en su labor comercial, productos de la empresa.

TECNICO COMERCIAL

Es la persona encargada de hacer revisiones de GLP, bajo la normativa vigente, controlar las averías que pueda haber tanto en botellas como en instalaciones y además debe ofrecer, en su labor comercial, productos de la empresa.

COMERCIAL

Es la persona que, con conocimientos previos de carácter comercial, se dedica a la captación de clientes, ofreciendo productos relacionados con la marca, tales como glp, energía eléctrica, gas natural, energía solar...

SUBGRUPO 1.- Técnicos titulados superiores.

- Técnico titulado superior con jefatura.
- Técnico titulado superior.

SUBGRUPO 2.- Técnicos titulados de grado medio.

- Técnico titulado.
- Técnico especializado.

3.- El grupo II, personal administrativo comprende las categorías siguientes:

SUBGRUPO 1. Personal de oficina.

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar administrativo.

SUBGRUPO 2. Personal obrero.

4.- El grupo IV, personal obrero, comprende las categorías siguientes:

- Conductor comercial repartidor.
- Encargado de Almacén.
- Almacenero.
- Técnico Instalador.
- Técnico comercial
- Comercial

Artículo 7.- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales enunciadas, son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio, que forma parte integrante del mismo.

Sección segunda.

Artículo 8.- 1.- Por razón de su permanencia en la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos, fijos discontinuos, eventuales e interinos.

2.- Son trabajadores **fijos** quienes realicen actividades que, por su naturaleza, tienen carácter normal y permanente en la Empresa y, mantienen con ésta un contrato de trabajo con carácter indefinido.

3.- Son trabajadores de **fijos discontinuos** los que prestan servicio exclusivamente en la época de mayor actividad, normalmente de octubre a finales de abril, y siempre por plazo inferior a nueve meses.

4.- Trabajadores eventuales: Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de tres meses dentro del año natural.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

5.- Son trabajadores **interinos** los admitidos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

También, se podrán celebrar contratos de interinidad para completar la jornada reducida por un trabajador por causas legalmente establecidas y se indique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Por último, el contrato de interinidad o sustitución también se podrá celebrar para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura definitiva. En este caso, la duración máxima del contrato será de tres meses.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias. -

Artículo 9.- Jornada de trabajo. - La jornada de trabajo para el presente Convenio, será de **CUARENTA HORAS** de trabajo efectivo semanal lo que supone 1826 horas anuales, adaptables a las necesidades de la empresa en cada una de las épocas del año.

El horario de trabajo se ajustará a la obligatoriedad establecida en el contrato de prestación de servicios de esta empresa con la concesionaria para la que presta los servicios, siempre ajustados a la ley laboral vigente.

El horario de oficina será:

Periodo invierno: de 8:15 a 13:30 y de 17:00 a 19:00 de lunes a viernes y 8:30 a 12:00 sábados

Periodo verano: de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes los meses de Julio y Agosto

Artículo 10.- Vacaciones. - Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de

vacaciones al año, que se disfrutarán preferentemente en los meses de verano y se podrán fraccionar en dos periodos de 15 días naturales.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, durante los cuatro primeros meses de cada año, de forma que durante el periodo de vacaciones todos los departamentos de la empresa queden cubiertos. Los turnos de vacaciones se fijarán teniendo en cuenta que al menos la mitad de dichas vacaciones deberá estar comprendida dentro del período de vacaciones escolares.

Artículo 11.- Permisos y licencias

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias, retribuidas:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de los hijos, padres, abuelos, suegros, nietos, cónyuge, parejas de hecho legalizada y hermanos.
- b) Dos días en caso de fallecimiento de cuñados y yerno/nuera.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (abuelos/as, abuelos/as políticos/as, padres, suegros, hijos, yernos, nueras, hermanos, cuñados, nietos/as), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día en caso de matrimonio de los hijos, hermanos y padres, siendo éste el día de la boda.
- e) La licencia por matrimonio será de 15 días.
- f) Tiempo necesario para visitar al médico, siempre que sea justificado al empresario el servicio médico prestado.
- g) Dos días por cambio de domicilio habitual.
- h) La licencia necesaria para asistir a exámenes, cuando beneficie a la promoción profesional del trabajador/a, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros oficiales, homologados, y mediante la correspondiente justificación, en el que se incluye además el tiempo necesario de desplazamiento de ida y vuelta para asistir a exámenes.
- i) El tiempo imprescindible para acompañar a un menor de edad, que precise asistencia médica, así como a parientes hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificado.

Los permisos numerados con las letras a), b), c), d) y e) de este artículo, se ampliarán dos días más, cuando con tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento como mínimo de 90 km. desde la localidad donde está enclavada la empresa o centro de trabajo.

La prórroga de la licencia por parte del trabajador/a, debida a fuerza mayor, no será motivo de sanción.

Los permisos que se regulan en los apartados a), b), c) y f), de este artículo, comenzarán a partir del primer día laborable posterior al día del hecho causante.

Los permisos contemplados en el presente artículo, regulan mejoras sociales de algunos de los permisos que tienen reconocidos todos los trabajadores en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, de tal modo que aquellos permisos que, establecidos en Estatuto de los Trabajadores, no se desarrollen en el convenio colectivo, tienen la condición de derecho legalmente reconocido, y que debe ser respetado a cada trabajador/a.

Artículo 12.- Excedencias Voluntarias

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La excedencia, conlleva reserva del puesto de trabajo, durante el primer año, y con incorporación inmediata a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones laborales que tenía el trabajador/a antes del inicio de la excedencia (jornada, categoría, salario, etc.) Se establece que el trabajador/a podrá solicitar hasta un máximo de dos (2) prórrogas, comunicada previamente con un mes (1) de antelación.

El trabajador/a que solicite su ingreso a la terminación de excedencia, lo comunicará previamente a la empresa con 10 días de antelación.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, en la forma establecida en el párrafo anterior, causará baja definitivamente en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir, al menos, un nuevo período de servicio en la empresa igual al de la excedencia concedida.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existe vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 13.- Embarazo, Nacimiento y Cuidado de hijos

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la de la gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo.

En caso de no poderse reubicar a la mujer trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que evite los posibles riesgos del embarazo, podrá dicha trabajadora solicitar del Organismo Público o Privado competente la prestación por suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador o trabajadora, con mas de un año de antigüedad en la empresa, a una excedencia de hasta tres años por cuidado de hijos menores de 3 años, respetando los derechos mínimos del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no recogido en este artículo, se estará a las leyes vigentes.

La petición se formulará como mínimo con un mes de antelación y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el período de la excedencia y el mismo será automático.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los mismos 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 constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto a continuación:

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en estos supuestos, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 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 o progenitora, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 años.

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

Permiso por nacimiento y cuidado de menor: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis (16) semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, con un mínimo de siete (7) días.

Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural: en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPITULO IV

Retribuciones

Sección primera. - Salario Base

Artículo 14.- El personal afectado por el presente Convenio, será retribuido, durante su tiempo de vigencia, según la tabla salarial que como Anexo II, se acompaña, como parte integrante del mismo. A partir del día 1 de enero de 2025, fecha de entrada en vigor del presente convenio, se acuerda una subida del 3% del salario base y demás complementos salariales contemplados en el presente convenio.

Sección segunda. - Complementos salariales

Artículo 15.- Antigüedad. – Se acuerda eliminar el complemento de antigüedad del 3% del salario base cada cuatro años, complemento que estaba congelado desde 1 de enero de 2016. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores/as en alta a fecha 1/01/2025 se acuerda que: Aquellos trabajadores/as que tengan algún cuatrienio pendiente de aplicación se les actualizará a fecha 31/03/2025, y los que, a la fecha indicada, no hubiesen devengado ningún cuatrienio, se les aplicará dicho cuatrienio en la fecha de su vencimiento. Una vez realizada esta actualización, la antigüedad quedará congelada como complemento personal.

Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias. - Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Participación de Beneficios, serán abonadas a razón de treinta días de salario base, más el complemento de antigüedad, cada una de ellas, en los meses de julio, diciembre y marzo, respectivamente. Las tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17.- Plus de Transporte. - A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se establece un Plus de Transporte mensual de 121,27 €, en compensación por los gastos de desplazamiento desde su residencia al centro de trabajo. Este plus no se percibirá durante los días de vacaciones ni en los casos de incapacidad temporal. Tampoco, se abonará al personal que disponga de un vehículo de empresa para realizar dichos desplazamientos.

Artículo 18.- Plus de Asistencia. - Con finalidad de evitar el absentismo en el sector, se crea un plus de asistencia, consistente en 1,33 €, pagaderos por día efectivamente trabajado. Por tanto, este plus no se percibirá durante los días festivos, vacaciones ni en los procesos de incapacidad temporal.

Artículo 19.- Plus de Reparto, Revisiones - Se establece el siguiente plus, atendiendo a las botellas repartidas, o revisiones realizadas según la categoría laboral.

-1) Vehículos con solo conductor sin ayudante:

De 1 a 1400 botellas repartidas al mes 0 Céntimos/ € Por botella.
De 1401 a 1650 botellas repartidas al mes 0,05 Céntimos/ € Por botella.
De 1651 a 1900 botellas repartidas al mes 0,10 Céntimos/ € Por botella.
De 1901 en adelante 0,15 Céntimos/ € Por botella.

-2) Vehículos con ayudante:

De 1 a 2800 botellas repartidas al mes 0 Céntimos/ € Por botella.
De 2801 a 3300 botellas repartidas al mes 0,05 Céntimos/ € Por botella.
De 3301 a 4000 botellas repartidas al mes 0,10 Céntimos/ € Por botella.
De 4000 en adelante, 0,15 Céntimos/ €. por botella.

Estas cantidades serán repartidas por partes iguales entre el conductor y el ayudante

Para el cobro del plus reparto se deberán repartir un porcentaje mínimo mensual de las botellas de nueva comercialización (NEL), captura de facturas de electricidad y gas natural, así como tener cumplimentada correctamente la carta de porte de los soportes informáticos habilitados para la notificación de los pedidos y la gestión de los mismos (Anexo II)

Se incluirán dentro del plus las botellas suministradas en los Puntos de Venta y Subagentes siempre y cuando se alcance el segundo tramo de ventas.

Para el cobro del plus de revisiones se deberán realizar un porcentaje mínimo mensual de revisiones, mail, waylet y venta de gasodomésticos.

-3) Revisiones domiciliarias

01 a 50 revisiones al mes 0 €
51 a 149 revisiones al mes 2 €
+ de 150 revisiones al mes 3 €

Los trabajadores técnicos que ya cuentan con un plus de ayuda en oficina y almacén tienen incluido en el plus tanto las guardias mensuales como los pluses por revisiones.

Para el cobro del plus oficina se deberá conseguir un porcentaje mínimo mensual de contratación de luz y gas, waylet, mail y venta de gasodomésticos.

CAPITULO V. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 20. - Complemento por Incapacidad Temporal.

- a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% de las retribuciones íntegras (excluido el plus de asistencia y el plus de transporte) durante los tres primeros días. Desde el día 4 hasta el 15, ambos incluidos, se abonará solamente la prestación de incapacidad temporal cargo empresa equivalente al 60% de la base reguladora, y a partir del día 16 se abonará el 100 % de todos los conceptos económicos menos el plus de asistencia y el plus de transporte
- b) En los supuestos de enfermedad profesional o accidente laboral, se pagará el 100% de las retribuciones íntegras (excluido el plus de asistencia y el plus de transporte) desde el primer día de baja.

Artículo 21.- Prevención de Riesgos Laborales

La legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, es de obligado cumplimiento en la Empresa y Centros de Trabajo acogidos por este Convenio.

El trabajador deberá avisar con la máxima diligencia al Delegado de Prevención de Riesgos Laborales, así como a su jefe inmediato en su caso, de los accidentes, riesgos y contingencias, así como de las posibles imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y materiales que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar de no hacerlo, en caso de producirse víctimas o daños.

CAPÍTULO VI Faltas y sanciones.

Artículo 22.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida por su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave, y muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa no impide que puedan existir otras que serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 23.- Son **faltas leves** las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entradas superior a cinco e inferior a treinta minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave", según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, limpieza, cuidado y mantenimiento del puesto de trabajo. (oficina o vehículo)
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 24.- Se calificarán como **faltas graves** las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que se considere como falta “grave”.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y a las retenciones por el Impuesto sobre Renta de las Personas Físicas.
4. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
6. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por aquél.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada “muy grave”.
9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o vehículos de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La embriaguez fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
11. Las derivadas de lo previsto en el apartado tercero del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 25.- Se consideran faltas **muy graves** las siguientes:

1. Más de diez faltas –no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un periodo de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias de la Empresa durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena de los Tribunales de Justicia por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso las de duración superior a un año y, en las que no proceda la remisión condicional de condena.
7. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual.
9. Violar el secreto de correspondencia o documentación reservada de la Empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada. (GDPR)
11. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles mediante pacto colectivo o individual con los trabajadores.
12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Para ello, y a efectos de determinar el rendimiento personal, se establecerá la correspondiente tabla de rendimientos por la empresa.
16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 26.- De las sanciones. - Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la legislación vigente. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, ello sin perjuicio de las demás formalidades establecidas legalmente.

Artículo 27.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

CAPITULO VII Disposiciones varias

Artículo 28.- Cláusula especial. - Para indicar que en los aumentos establecidos en este Convenio se ha tenido en cuenta en orden a la absorción y compensación, las condiciones económicas del Convenio anterior, por si hubiera alguna diferencia que quedaría así asimilada.

Artículo 29.- Comisión paritaria. - Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, formada pro el delegado de personal y un representante de la empresa.

Planteada una cuestión de interpretación, que deberá revestir forzosamente la forma escrita, a la Comisión, ésta deberá reunirse en plazo de quince días, pudiendo ser asistidas cualquiera de las partes de Letrado o de Graduado Social, debiendo emitir dictamen sobre lo solicitado en plazo no superior a diez días desde la fecha señalada para su reunión; si no hubiera acuerdo sobre la interpretación, por cada una de las partes y en documento único firmado por las distintas representaciones se expondrán, las dos posturas que deberán se motivadas sucintamente, haciéndola llegar al interesado, para que por éste se insten las acciones judiciales que puedan asistirle.

No obstante, lo anterior, se mantiene el procedimiento especial previsto en el Artículo 4 de este Convenio.

Artículo 30.- Cláusulas finales:

- a) En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás textos legales aplicables en nuestro Ordenamiento Jurídico a las relaciones de trabajo.
- b) Se hace constar que las partes negociadoras del presente Convenio, son el Delegado de Personal de la Empresa (U.G.T.) y El representante de la empresa Casado Sierra Granadina, S.L.

ANEXO I. Definiciones de 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 por la Administración Pública competente del Estado Español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Subgrupo 1. Técnicos titulados superiores.

Son los técnicos superiores que la Empresa contrata para desempeñar precisamente funciones propias de su profesión y título oficial.

Esta categoría comprende:

Técnico titulado superior con jefatura. - Es aquel que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso y bajo la inmediata dependencia de la propia dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejerce de un modo permanente funciones de mando y responsabilidad sobre una división o servicios en que se estructuran cada una de las distintas unidades de una Empresa.

Técnico titulado superior. - Es aquel que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente del Técnico superior con jefatura, si existiera o en caso contrario de la dirección de la Empresa, pero sin responsabilidad sobre división o servicios en que ésta se estructure.

Subgrupo 2. Técnicos titulados de grado medio.

Esta categoría comprende:

Jefe técnico titulado. - Es aquel que realiza las funciones señaladas como propias de su profesión, exigiéndose para ello la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido oficialmente.

Técnico especializado. - Es aquél que, con los requisitos de la titulación exigible, realiza funciones propias de su profesión de forma especializada.

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 en sus diversas dependencias, comprende las categorías siguientes:

Oficial de primera. - Es el empleado que, a las órdenes de sus respectivos superiores, puede ejecutar trabajos administrativos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver pro propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, habiendo adquirido para ello la experiencia suficiente, acreditada mediante el correspondiente examen.

Oficial de segunda. - Es el empleado que, cumpliendo los requisitos de la definición general, ha adquirido una experiencia suficiente en la Empresa.

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

Tendrá asimismo funciones de venta en los locales comerciales.

GRUPO III. Personal obrero.

Es el formado por los trabajadores que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a Enseñanza Primaria y tiene una responsabilidad elemental tanto administrativa como de mando. Comprende las siguientes categorías:

Encargado de almacén.- Es el encargado de la gestión y control de la mercancía en el almacén de la empresa, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén y, por tanto, la vigilancia de los procedimientos para transportar mercancías y residuos generados, carga y descarga de las bombonas de glp, y otros productos con carretillas elevadoras y otros medios de transporte, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normativas sobre manipulación de cargas, prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables. Realizara de igual modo las labores de almacenero siempre que no se ocupe este cargo o necesite refuerzo en meses de máxima actividad.

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.

Conductor repartidor.- Es aquel que, en posesión del carné 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 las mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondiente a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando si se lo exigieran, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que sean fijados.

Técnico Instalador. - Es el que, conoce de un modo especial las técnicas de manipulación de los gases licuados del petróleo en sus distintos aspectos, y ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.

Técnico Comercial. - Es el encargado de hacer revisiones de GLP, bajo la normativa vigente, controlar las averías que pueda haber tanto en botellas como en instalaciones y además debe ofrecer en su labor comercial, productos la empresa comercializa.

Comercial. - Es el que, con conocimientos previos de carácter comercial, se dedica a la captación y fidelización de clientes, ofreciendo productos, promociones etc. relacionados con la marca, tales como glp, energía eléctrica, gas natural, energía solar...

ANEXO II. Incremento Salarial.-

El salario base y demás conceptos económicos se actualizarán desde el día 1 de enero de cada año con un porcentaje igual al IPC real del año natural anterior pero con las siguientes excepciones:

-En caso de que el IPC indicado sea inferior al 1,5%, se aplicará una subida del 1,5%.

-En caso de que el IPC indicado sea superior al 4%, se aplicará una subida del 4%.

Sin perjuicio de lo anterior, si la empresa entrara en dificultades económicas y no puede aplicar la tabla salarial que se pacta en este Convenio, solicitará de la Comisión Paritaria, motivadamente y con aportación de los balances económicos del ejercicio anterior, así como del último semestre, su no aplicación, debiendo decidir la citada Comisión en plazo no superior a quince días y en su caso de desacuerdo, designará por insaculación un Censor Jurado de Cuentas, quien decidirá mediante informe motivado, sobre la aplicabilidad de la tabla de salarios, pactada en este Convenio.

Tabla Salarial.

GRUPO I.	Personal Directivo	
•	Director Comercial	1360,00
•	Director Administrativo	1360,00
•	GRUPO II. Personal administrativo	
•	Oficial de primera	1196,51
•	Oficial de segunda	1176,78
•	Auxiliar administrativo	1093,90

• GRUPO III. Personal obrero	
• Conductor repartidor	1168,47
• Encargado de almacén	1236,00
• Almacenero	1196,51
• Técnico instalador	1176,78
• Técnico	1168,47
• Comercial	1093,90

Plus transporte	121,27 €/mes
Plus asistencia	1,33 €/día trabajado

Objetivos:

-Reparto:

4 nel diarias de lunes a viernes (20 semanales) dos facturas de luz semanales y 10 cobros o captación waylet semanales cada conductor comercial repartidor.

Remuneración objetivo NACE: 0,025 céntimos de euro por pedido cerrado y gestionado.

-Técnicos:

5 facturas semanales, 15 cobros o captación waylet semanales y 5 gasodomésticos mensuales.

-Administrativos:

3 mail diarios, 5 contratos de electricidad semanales, 30 cobros o captación waylet semanales, 5 gasodomésticos mensuales.

La dirección se reserva la capacidad de valorar los esfuerzos realizados por el trabajador a la hora consecución de estos objetivos, pudiendo interpretar positivamente dicho esfuerzo aún no se haya conseguido el plus mínimo y considerar su alcance en positivo.

Se reservará igualmente el derecho a incentivar las buenas prácticas comerciales que supongan un incremento de la actividad empresarial, captación de revisiones, alquiler o venta de Calientapatis