

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**7096 Resolución de 23 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de acuerdo de Convenio; denominación, Francisco Gea Perona, S.A. Murcia.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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 en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110011; denominación, Francisco Gea Perona, S.A., Murcia; código de convenio, 30000682011988; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 13/03/2012, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Murcia, 23 de abril de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRANCISCO GEA PERONA, S.A.

**Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio afecta a la empresa "Francisco Gea Perona, S.A." distribución Repsol y Estación de Servicio y sus trabajadores/as, empleados/as exclusivamente en dicha actividad y que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Murcia y Cartagena.

**Artículo 2.- Vigencia y duración.**

La vigencia del convenio será de dos años, entrando en vigor el 1 de Enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BORM, y finalizando el 31 de diciembre de 2013. Salvo lo que se refiere a los incrementos retributivos para el año 2013 que serán objeto de nueva negociación dentro del mes siguiente a la terminación del primer año de vigencia del presente convenio.

Si al finalizar su vigencia no se hubiera denunciado por escrito por ninguna de las partes con un mes de antelación, se procederá a la prórroga del mismo por un año y siguientes, en cuanto a las cláusulas dispositivas, revisándose por ambas partes únicamente, las condiciones económicas.

Finalizada la vigencia del presente convenio y una vez denunciado el anterior la negociación se iniciara dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia y el plazo máximo para negociar será el de catorce meses

### **Artículo 3.- Concurrencias del Convenio.**

El presente Convenio, se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno, en consecuencia, durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal.

### **Artículo 4.- Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio se compensaran en su totalidad con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, cualquiera que fuera su origen denominación y forma en que estuvieran concedidas, respetándose única y exclusivamente como no compensable los complementos o gratificaciones denominadas "ad personam" que con tal concepto figuren en los recibos oficiales de salarios.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos o cada uno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas en computo anual, superan el valor de estas.

### **Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por cualquier causa, se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedara todo el sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

### **Artículo 6.- Facultades de la Empresa.**

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las legales y convencionales de rango superior, entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta, su organización y estabilidad.
- b) La aplicación de métodos o sistemas de trabajo, oído el Comité de Empresa.
- c) La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el cinco por ciento de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

### **Artículo 7.- Obligaciones del/a Conductor/a.**

Sin perjuicio de las obligaciones generales del/a conductor/a, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad, las siguientes:

- a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito, del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen especificando en dicho parte.
- c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en el tiempo que se fije, oída la representación de los trabajadores y cumpliendo la legislación vigente al efecto.

d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios, dando parte por escrito a la Dirección Técnica, de cualquier incidencia que se detecte.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo, como si son ajenos al mismo aunque tengan que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora y cualquier otra operación de carga y descarga, aprobada por C.L.H., Repsol o cualquier otra cargadora u operador.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de aparatos de extinción de incendios, y ejecutar estas operaciones cuando proceda, así como la de asistir dentro de la jornada de trabajo, a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Durante el llenado y vaciado de las cisternas, verificara la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por C.L.H., Repsol o cualquier otra cargadora u operador.

#### **Artículo 8.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para el personal de la empresa, será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con el calendario laboral, en cómputo semanal, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de ocho horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de ocho horas diarias o cuarenta semanales. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.816 horas.

Si C.L.H. o cualquier otra cargadora realizase carga los sábados, las horas que se precisen realizar por el personal de la empresa, se considerarán como horas extraordinarias, garantizándose un mínimo de cuatro horas.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y administrativos/as, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida.

A la normativa legal vigente, se estará también en cuanto a descanso semanal y diario.

Dadas las características de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia, que como máximo están permitidas en la legislación vigente.

Con relación a la jornada flexible se estará a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 6 del presente convenio.

#### **Artículo 9.- Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.**

I. Tiempo de trabajo efectivo:

a) La conducción de los vehículos.

b) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo, que exija la participación activa del/a conductor/a, con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.

En situación de avería y mantenimiento:

c) El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el conductor/a.

d) Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares, en donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación del remolque caso de que el/la conductor/a asuma la conducción del vehículo averiado.

II.- Tiempo de presencia:

a) La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso, pero no de la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.

c) Las esperas por operación o averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras reglamentaciones, en las que recaer sobre el/la conductor/a, la vigilancia del vehículo.

d) Cualquier otra actividad a realizar por el/la conductor/a, que no esté incluida en el epígrafe "tiempo efectivo".

**Artículo 10.- Complemento de antigüedad.**

Se establece un complemento salarial de antigüedad del 5% del salario base por quinquenio cumplido de permanencia en la empresa, para cada una de las categorías profesionales que aparecen recogidas en el presente Convenio. Dicho complemento retributivo tendrá un tope máximo de 6 quinquenios, que equivaldrán al 30% del salario base. Los quinquenios se percibirán en el mes en que se produzca su devengo.

Con el fin de salvaguardar los intereses económicos de los/as trabajadores/as que venían percibiendo cantidades superiores por este concepto reconocida por Convenios anteriores, se acuerda que como derecho adquirido y condición más beneficiosa, en razón a su contribución a la implantación de la empresa y la mayor especialización adquirida en el desarrollo de sus funciones, se determine la parte de retribución que venían percibiendo por el concepto de complemento de antigüedad, y la diferencia resultante con la aplicación de la escala ahora acordada, se abone mensualmente, y en las pagas extraordinarias, a cada trabajador/a como complemento "ad personam", revalorizándose anualmente en la misma forma que sean los incrementos salariales futuros.

**Artículo 11.- Horas extraordinarias y de presencia.**

Se pacta expresamente, que el valor de la hora extraordinaria será de 10,93 euros (diez con noventa y tres euros) para todas las categorías y de 10,88 euros (diez con ochenta y ocho euros) las horas de presencia, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza en el transporte de mercancías peligrosas, y el específico de distribución de productos petrolíferos, las horas "extras" cuyo valor se ha pactado, tendrán el carácter de estructurales y de mantenimiento, de conformidad con la legislación vigente.

**Artículo 12.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penalidad.**

Los/as Trabajadores/as incluidos en el Grupo II de la Tabla Salarial, que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente, mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 15% sobre el salario base, por día trabajado.

Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados, a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

**Artículo 13.- Plus de transporte.**

Se establece la cantidad de 6,34 euros (seis con treinta y cuatro euros) diarios, en concepto de plus de transporte, para cada una de las categorías del presente Convenio, excepto para los/as administrativos/as, a los que se les abona la cantidad de 10,44 euros (diez con cuarenta y cuatro euros) diarios. Este plus, se percibirá por día efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos del devengo de este plus.

**Artículo 14.- Plus de puesto de trabajo.**

Es el que se deriva de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, del cargo de confianza para el que ha sido nombrado o de la forma de realizar la actividad profesional que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente. Es un plus no consolidable.

**Artículo 15.- Plus de especialidad técnica.**

Para todo el personal administrativo, que en su actividad funcional y de servicio ponga sus conocimientos técnicos al servicio de la empresa, se les abonará según su categoría, el siguiente complemento:

Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Administrativo/a	229,80 euros
Auxiliares Administrativos/as	223,75 euros

Aquellos/as administrativos/as que estén percibiendo gratificaciones o incentivos fuera de los conceptos salariales establecidos en el Convenio, no percibirán este plus, salvo en el caso de que este complemento sea superior al que estén percibiendo en la actualidad.

**Artículo 16.- Pagas extraordinarias**

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficio, se abonarán en la cuantía de treinta días naturales cada una de ellas, a razón de salario base y antigüedad, vigente en la fecha de devengo de cada paga y se harán efectivas en las siguientes fechas:

Beneficios:	Del 15 al 20 de Marzo
Julio:	Del 15 al 20 de Julio
Navidad:	Del 15 al 20 de Diciembre

No se prorratearan las pagas extraordinarias en el salario mensual, sino que se abonaran en las fechas anteriormente indicadas, por lo que todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán idéntico sistema retributivo.

**Artículo 17.- Dietas**

Se fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 63,89 euros (sesenta y tres con ochenta y nueve euros) diarios, los cuales serán distribuidos de la siguiente forma:

Comida	15,30 euros
Cena	14,41 euros
Pernoctación	34,18 euros

Todo conductor con servicio se le abonará la dieta de la comida. Siempre que no interrumpa el servicio entrando en los garajes para comer.

**Artículo 18.- Prendas de trabajo.**

Al personal de tráfico, se le facilitarán como prendas de trabajo:

Dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla y un par de zapatos, una sola vez al año, y guantes según las necesidades. Y cada dos años un anorak.

Al personal de taller, dos buzos y un par de zapatos al año.

Estas prendas se entregarán con obligatoriedad, para los/as trabajadores/as, con el fin de que en la jornada de trabajo, vayan provistos del uniforme correspondiente.

Las prendas se entregarán al personal dentro de los seis primeros meses del año.

En la adquisición de dichas prendas, intervendrá un miembro del Comité de Empresa y un representante de la misma.

En lo que respecta al personal administrativo, se les compensará de una sola vez, la cantidad de 271,06 euros (doscientos setenta y uno con seis euros) y se hará efectiva en el mes de Junio.

**Artículo 19.- Vacaciones.**

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, a razón de salario base más antigüedad y el importe de una "bolsa de vacaciones", que se cifra en la cuantía de 481,60 euros (cuatrocientos ochenta y uno con sesenta euros) y se hará efectiva en el mes de Septiembre.

En el supuesto de que cualquier trabajador tuviera fijada previamente la fecha de disfrute de sus vacaciones, y en esta fecha se encontrara en situación de I.T. sea cual fuera la contingencia, podrá disfrutar los días no consumidos dentro del primer trimestre del año natural siguiente y en todo caso dentro de los 18 meses a la terminación del citado año natural.

**Artículo 20.- Licencias retribuidas.**

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

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

f) Un día para la renovación del carne de conducir, D.N.I. o Tarjeta de Tacógrafo.

g) El tiempo necesario para la realización de cursos necesarios para la renovación del ADR y CAP.

**Artículo 21.- Suspensión del carnet de conducir.**

En el caso de que los/as conductores/as se vieran privados temporalmente de su carnet de conducir, portando vehículos de la empresa, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente, por causas distintas

a la conducción, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o cualquier actuación dolosa, la empresa asignará al/a conductor/a otro puesto de trabajo dentro de la misma, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso y con el límite de un año, respetando los conceptos salariales, que el trabajador percibía como conductor.

#### **Artículo 22.- Derechos Sindicales.**

En materia sindical, se aplicará la legislación vigente, acordándose para los miembros del Comité, la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23.- Incapacidad temporal.**

1.-El personal de esta empresa que se encuentre en incapacidad temporal, percibirá los complementos que se fijan en este artículo en función de las siguientes determinantes de la misma, con las siguientes cuantías:

a) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, desde el primer día de baja, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario base mas antigüedad y a partir del día 15 de baja, se incrementara con el plus de transporte, plus de peligrosidad y cualquier otra cantidad que como condición más beneficiosa viniera percibiendo el trabajador y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

b) I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde el primer día de baja, el/la trabajador/a percibirá el 100% de salario base mas antigüedad, plus de transporte, plus de peligrosidad y cualquier otra cantidad que viniera percibiendo el/la trabajador/a como condición mas beneficiosa y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

2.- En todo caso, cualquiera que sea la causa de incapacidad temporal:

El/la trabajador/a cobrará las gratificaciones extraordinarias en su totalidad en su fecha de devengo, sin descuentos por situación de I.T. y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

a) En el supuesto de que la suma total de las cantidades percibidas por el/la trabajador/a calculadas según el apartado correspondiente resultara inferior al importe de la prestación legalmente establecida por la normativa de la Seguridad Social, la empresa abonará al/a trabajador/a como mínimo el importe de esta prestación.

#### **Artículo 24.- Indemnización por muerte o invalidez permanente.**

Para el personal que se rija por este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as o sus herederos/as según las normas de la Seguridad Social, las siguientes indemnizaciones:

a) Invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional	31.945,76 euros
b) Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	31.945,76 euros
c) Invalidez permanente total, para su profesión habitual o absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad común accidente no laboral	13.315,39 euros
d) Muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral	13.315,39 euros

En los supuestos a) y b), si el accidente laboral tuviere lugar en accidente circulatorio, las cantidades se incrementarían en el doble de las previstas, es decir siendo un total de 63.891,52 euros.

#### **Artículo 25.- Jubilación.**

En materia de jubilación los/as trabajadores/as y la empresa se someten a las normas reguladoras del sistema de jubilación que rijan en cada momento.

En cualquier caso, dadas las especiales circunstancias en que se desarrolla la actividad de la empresa, la jubilación será forzosa a la edad de 65 años, salvo que el/la trabajador/a afectado/a no cumpliera con los requisitos mínimos legales para poder acceder a las pensiones de jubilación; en cuyo caso, podrá seguir prestando servicio para la empresa, hasta ver cumplidos dichos requisitos.

La empresa adquiere el compromiso formal de cubrir los puestos vacantes que dejen los/as trabajadores/as que se jubilen acudiendo a la transformación de los contratos temporales existentes en contratos de carácter indefinido y a potenciar el desarrollo de proyectos técnicos dirigidos a favorecer la calidad del empleo en la empresa.

#### **Artículo 26.- Utilización de elementos y equipos informáticos.**

La Empresa facilitará para aquellos puestos de trabajo en que sean precisos, los elementos y equipos informáticos necesarios para el desempeño del trabajo. Y en relación a ellos, las comunicaciones así como los correos electrónicos que realicen los trabajadores de la plantilla, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones laborales, sin que puedan utilizarse a otros fines y estarán sujetos a los controles que precise efectuar la Empresa para el correcto uso de aquellos y en su caso con la salvaguarda fijada por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual sucederá con toda la información que se difunda a través de esos nuevos medios técnicos.

#### **Artículo 27.- Quebranto de moneda.**

El/la expendedor/a – vendedor/a que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se expendan o vendan en la estación de servicio o tienda, recibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 72,52 euros (sesenta y dos con cincuenta y dos euros).

#### **Artículo 28.- Comisión Paritaria.**

Se constituye la Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio social en Murcia, Carril de las Palmeras, n.º 7 - 1.º, Edificio Gea Peona I, y se compondrá de:

Un/a presidente/a y tres titulares, cada una de las representaciones de la empresa y de los/as trabajadores/as.

Será Presidente-moderador D. Pedro Luis Salazar Quereda.

En representación de la Empresa:

Titulares: D. Álvaro González Villate, D. José Antonio Gómez Abril y D. José Bastida Egea.

En representación de los trabajadores:

Titulares: D. José Carlos Molina Avilés y D. José Manuel Ayala Martínez y D. José Antonio Nicolás Romera.

Suplentes: D. Antonio Domingo Sánchez Roca y D. Juan Carlos Penin Pina.



La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, pero como mínimo una vez cada seis meses, salvo que no exista problema alguno que tuviera que ser interpretado.

Es misión de la Comisión Paritaria la de vigilar por el cumplimiento del convenio y la interpretación del mismo.

Cuando se trate de controversias de carácter individual sobre la aplicación e interpretación del presente convenio, las partes podrán someter la solución del conflicto a la Comisión Paritaria mediante acuerdo expreso, de conformidad con lo previsto en el art. 91.5 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en esta clase de conflictos, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando el informe razonado sobre la aplicación e interpretación del Convenio en relación al conflicto de que se trate.

En ambos casos, la Comisión Paritaria deberá emitir su resolución o informe en un plazo no superior a 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la solicitud.

#### **Artículo 29.- Resolución de conflictos colectivos.**

A este respecto las partes acuerdan someterse los conflictos colectivos que puedan plantearse con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral, a la oficina de resolución de conflictos laborales en Murcia (ORCL).

#### **Artículo 30.- Derecho supletorio.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, resolución de fecha 13-01-1998, BOE de 29-01-1998, salvo lo referente al Capítulo V que se estará al presente convenio colectivo.

Las partes han tenido en cuenta a la hora de redactar el presente convenio el contenido del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero y Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio.

#### **Artículo 31.- Contratación de personal.**

Cuando se requiera la contratación de nuevo personal por parte de la empresa, y ante la concurrencia de varios candidatos/as a un puesto de trabajo, en igualdad de condiciones y titulaciones, se procurará dar prioridad a la contratación de los hijos/as de los/as trabajadores/as actuales de la empresa.

#### **Artículo 32.- Revisión salarial.**

Todos los conceptos retributivos y económicos del convenio para el 2.012 han experimentado un incremento del 1,4% respecto del año 2.011.

En cualquier caso, en el supuesto de que a 31 de diciembre de 2.012, el IPC nacional publicado por el I.N.E. superase el 1,4%, se producirá una revisión salarial sobre el exceso hasta alcanzar el I.P.C. real. Dicha revisión afectara a todos los conceptos retributivos del Convenio, teniendo efectos retroactivos a 1 de enero de 2012.

**Anexo I****Tabla salarial vigente del 01-01-2012 al 31-12-2012, sin perjuicio de la  
revisión pactada**

## TABLA SALARIAL

		Salario base mes
GRUPO I	Personal Directivo/a)	euros
I	DIRECTOR/A GERENTE	1.534,32
II	DIRECTOR/A COMERCIAL	1.534,32
III	DIRECTOR/A FINANCIERO/A ADMINISTRATIVO/A	1.534,32
IV	DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	1.350,00
V	DIRECTOR/A DE PERSONAL	1.300,00
VI	DIRECTOR/A TÉCNICO/A, SEGU. MEDIOAMB. Y CALIDAD	1.300,00
VII	DIRECTOR/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1.300,00
VIII	DIRECTOR/A DE TRAFICO	1.300,00
<b>GRUPO II Jefes/as, Ingenieros/as y Licenciados/as)</b>		
I	INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	1.300,00
II	INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS	1.276,79
III	JEFE/A DE SECCIÓN	1.276,79
IV	JEFE/A DE NEGOCIADO	1.220,80
VII	JEFE/A DE TRAFICO	1.220,80
<b>GRUPO III (Encargados/as y Administrativos/as)</b>		
I	ENCARGADO/A GENERAL	1.140,15
II	ENCARGADO/A DE ALMACÉN	1.140,24
III	ENCARGADO/A DE E. DE S. 989,05	
IV	OFICIAL/A 1.ª ADMINISTRATIVO/A	1.130,07
V	OFICIAL/A 2.ª ADMINISTRATIVO/A	1.096,46
VI	OFICIAL/A 3.ª ADMINISTRATIVO/A	949,70
VII	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	816,07
<b>GRUPO IV (Oficios Varios)</b>		
I	JEFE/A DE TALLER	1.220,80
II	JEFE/A DE EQUIPO	1.120,02
III	CONDUCTOR/A MECÁNICO/A	1.108,82
IV	CONDUCTOR/A	1.086,39
V	AYUDANTE/A	1.041,59
VI	OFICIAL/A 1.ª MECÁNICO/A	1.108,82
VII	OFICIAL/A 2.ª MECÁNICO/A	1.041,59
VIII	OFICIAL/A 3.ª MECÁNICO/A	992,32
IX	EXPENDEDOR/A DE E. DE S. 932,09	
X	AUXILIAR MECÁNICO/A	816,07
XI	PEÓN/A MECÁNICO/A	714,06

**GRUPO V (Personal Subalterno/a)**

I	COBRADOR/A	1.006,00
II	TELEFONISTO/A	989,06
III	VIGILANTE/A	989,06
IV	GUARDA DE DÍA	989,06
V	GUARDA DE NOCHE	989,06

Para los trabajadores comprendidos entre 16 y 18 años se les aplicará Real Decreto sobre Salario Mínimo Inter profesional.

\* Las categorías reseñadas en el Grupo I, se entienden como cargos de confianza.

**A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA C.A.R.M.**

Los abajo firmantes, todos miembros de la Comisión Negociadora del C. Colectivo de la Empresa FRANCISCO GEA PERONA S.A., que se presentó para inscripción, registro y publicación en la D.G. Trabajo el 28.3.2012, una vez suscrito el mismo por todos los comparecientes, a la vista de oficio remitido por esa D.G. Trabajo a la persona de D. Pedro Luis Salazar Quereda como presidente de la negociación del C. Colectivo y en la que se nos concede un plazo de 20 días para subsanar un error que se detecta en el art. 2 del C. Colectivo, comparecemos ante la Dirección G. de Trabajo en el expediente 30/01/001/2012 y DECIMOS:

Que procedemos a subsanar el defecto que se nos pone de manifiesto referido al art. 2 del C. Colectivo, que pasa a tener la siguiente redacción, una vez rectificado:

“Artículo 2.- Vigencia y Duración.- La vigencia del convenio será de dos años; entrando en vigor el 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BORM y finalizando el 31 de diciembre de 2013, salvo en lo que se refiere a los incrementos retributivos para el año 2013, que serán objeto de nueva negociación dentro del mes siguiente a la terminación del primer año de vigencia del presente convenio.

Si al finalizar su vigencia no se hubiera denunciado por escrito por ninguna de las partes, con un mes de antelación, ser procederá a la prórroga del mismo por un año y siguientes, en cuanto a las cláusulas dispositivas, revisándose por ambas partes únicamente las condiciones económicas.

Finalizada la vigencia del presente convenio y una vez denunciado el anterior la negociación se iniciará dentro del mes siguiente a la finalización de la vigencia y el plazo máximo para negociar será de 14 meses”.

Subsanado el error denunciado, interesamos de la Autoridad Laboral, la inscripción, registro y publicación en el BORM del Convenio Colectivo de Empresa FRANCISCO GEA PERONA S.A., y autorizamos expresamente al presidente de la negociación de Convenio D. Pedro Luis Salazar Quereda, para la presentación del presente documento.

Por lo expuesto,

SUPPLICAMOS A LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO: tenga por presentado este escrito; lo admita; y con el por subsanado su error detectado en escrito de fecha 2.4.2012, en expediente 30/01/0001/2012, acordando la inscripción, registro y publicación del Convenio de Empresa.

Murcia, 9 de abril de 2012.—Comisión Negociadora.—Representación empresarial.—Representación social.