

caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida por accidente de trabajo, que entrarán en vigor a los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Art. 14. - Horas extraordinarias.**

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el salario hora. Para todas las horas extraordinarias se estará a lo que dispone la legislación vigente. No obstante, se considerarán horas extraordinarias, en este Convenio las siguientes:

Las horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

El número máximo de horas extraordinarias a realizar será la que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus secciones. La empresa y los representantes de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extras.

**Art. 15. - Jornada laboral.**

Se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.800 horas anuales, distribuidas en 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

La distribución de la jornada se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores.

**Art. 16. - Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones como mínimo al año, remunerados según el salario base más la antigüedad, siendo éstas disfrutadas preferentemente en los meses de junio, julio y agosto. Los trabajadores que por motivo de trabajo no puedan disfrutarlas en estos meses, recibirán una bolsa de compensación de 20.000 pesetas para los años 2000 y 2001.

Quedan excluidos del período del disfrute de vacaciones los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive.

**Art. 17. - Ropa de trabajo.**

La empresa dotará anualmente a los trabajadores de tres monos y un par de botas adecuadas para el trabajo a desarrollar.

**Art. 18. - Ayuda por fallecimiento.**

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

**Art. 19. - Traslado por fallecimiento.**

En el caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa.

**Art. 20. - Jubilación.**

De conformidad con el R.D. 1991/84, de 31 de octubre, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado R.D. por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido y por un período de duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria; conforme a lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 del mencionado Decreto.

**Art. 21. - Jubilación anticipada.**

En caso de acuerdo entre las partes, los trabajadores que anticipen su jubilación entre los 60 y 64 años, y siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- Jubilación anticipada a los 60 años con 20 años de antigüedad, 9 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 61 años con 20 años de antigüedad, 7 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 62 años con 15 años de antigüedad, 6 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 63 años con 15 años de antigüedad, 5 mensualidades.

- Jubilación anticipada a los 64 años con 10 años de antigüedad, 4 mensualidades.

Por lo que respecta a la compensación que establece para los trabajadores que se jubilen por el artículo 20 del Convenio, no les afectará dicha indemnización en el caso de que reglamentariamente se estableciera la jubilación obligatoria a dicha edad, o en caso de que se acogiesen al R.D. 1991/84 en la forma que se establece en el artículo 20 de este Convenio.

**Art. 22. - Expediente de crisis.**

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicado por la empresa al representante legal de los trabajadores con 30 días de antelación a su presentación ante el organismo competente, salvo en caso de fuerza mayor. Al mismo tiempo, se entregará la documentación acreditativa de dicho expediente que vaya a ser aportada ante el organismo.

**Art. 23. - Baja por enfermedad.**

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación el 100% del salario base que le corresponda según las tablas del Convenio, incrementado con la antigüedad durante el tiempo que permanezca en incapacidad temporal y hasta el límite de 12 meses.

**Art. 24. - Sobrecargas.**

Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con un peso superior a 12,5 kilogramos de gas. Tampoco tendrán obligación de servir éstas al interior de la vivienda, en ningún caso subirlos a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal reflejada en contrato entre la empresa y Butano, S.A.

Para descargar las botellas grandes se necesitará un ayudante.

**Art. 25. - Dietas.**

Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Dieta completa para 2000: 3.458 ptas./día. Para 2001: 3.562 ptas./día.
- Media dieta para 2000: 1.556 ptas./día. Para 2001: 1.602 ptas./día.

**Art. 26. - Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas, cumplirán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de noviembre (B.O.E. 10 de noviembre), y sus disposiciones de desarrollo.

**Art. 27. - Revisión médica.**

Las empresas, utilizando los medios que estimen oportunos, realizarán una revisión médica anual a todos los trabajadores de su plantilla, inclusive aquellos que se incorporen durante la vigencia de este Convenio.

A los trabajadores se les facilitará una copia de la revisión que indique la exploración realizada. Todos los gastos, incluidos el desplazamiento si fuera necesario, serán a cargo de la empresa.

**Art. 28. - Derechos sindicales.**

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y sustanciales para afrontar en colaboración con ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de afiliado o no a cualquier central sindical. Las partes respetarán escrupulosamente lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de libertad sindical.

**Art. 29. - Licencias.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**Art. 30. - Comisión Paritaria.**

Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo una comisión paritaria formada por un presidente que será el de las deliberaciones del Convenio y tres vocales por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y otros tres por la Asociación Provincial de Empresarios Distribuidores de G.L.P. Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se